

Künftige Alterseinkommen der Arbeitnehmer mit Zusatzversorgung 2005: Endbericht; Untersuchung im Auftrag des Bundesministeriums für Gesundheit und Soziale Sicherung

Kortmann, Klaus; Haghir, Pariwa; Pupeter, Monika

Abschlussbericht / final report

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

SSG Sozialwissenschaften, USB Köln

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Kortmann, K., Haghir, P., & Pupeter, M. (2005). *Künftige Alterseinkommen der Arbeitnehmer mit Zusatzversorgung 2005: Endbericht; Untersuchung im Auftrag des Bundesministeriums für Gesundheit und Soziale Sicherung*. Berlin: TNS Infratest Sozialforschung GmbH. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-320839>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Künftige Alterseinkommen der Arbeitnehmer mit Zusatzversorgung 2005

Endbericht

Untersuchung im Auftrag des
Bundesministeriums für Gesundheit und Soziale Sicherung

Durchgeführt von
TNS Infratest Sozialforschung

Projektleitung:
Dr. Klaus Kortmann
Dipl.-Soz. Pariwa Haghiri
Dipl.-Soz. Monika Pupeter

München, August 2005
BE 50.39505

1.	Vorbemerkungen	7
2.	Die Methodik der Untersuchung	9
2.1	Die Vorstudie	9
2.2	Die Hauptstudie	11
2.2.1	Die Grundgesamtheit	11
2.2.2	Die Stichprobe	11
2.2.3	Der Referenzzeitpunkt	13
2.2.4	Die Feldarbeit	13
2.2.5	Die Datenprüfung	14
2.2.6	Die Gewichtung	16
2.2.7	Die ausgewiesenen Anwartschaften	17
3.	Institutionelle Regelungen der Zusatzversorgung	19
3.1	Die betriebliche Altersvorsorge in der Privatwirtschaft	19
3.1.1	Rechtsanspruch und Förderung	19
3.1.2	Die Durchführungswege	20
3.1.2.1	Die internen Durchführungswege	20
3.1.2.2	Die externen Durchführungswege	21
3.1.3	Gesetzliche Änderungen ab 1. Januar 2005	22
3.2	Die Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst	24
3.2.1	Die tarifvertraglichen Regelungen bis 31. Dezember 2001	24
3.2.2	Die Neugestaltung seit 1. Januar 2002	25
3.3	Die private Vorsorge	26
3.3.1	Die private Rentenversicherung	26
3.3.2	Die private Kapitallebensversicherung	27
3.3.3	Die Riester-Rente	27
3.3.3.1	Die Förderung	28
3.3.3.2	Die Durchführungswege	30
3.3.3.3	Gesetzliche Änderungen ab 1. Januar 2005	30

4.	Die demographische Struktur und die Höhe der GRV-Anwartschaften der Arbeitnehmer mit Zusatzversorgung	31
4.1	Die soziodemographische Struktur	31
4.1.1	Die soziodemographische Struktur im Vergleich mit allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten	32
4.1.2	Ergänzende Analysen zur soziodemographischen Struktur	35
4.2	Anwartschaften in der gesetzlichen Rentenversicherung	39
4.2.1	Methodische Hinweise	39
4.2.2	Die Höhe der Anwartschaften nach soziodemographischen Merkmalen	40
5.	Zusatzversorgungsanwartschaften nach Vorsorgeformen und soziodemographischen Gruppen	47
5.1	Die Leistungsarten, Durchführungswege und Diskontierung einmaliger Kapitalleistungen	47
5.1.1	Leistungsarten und Durchführungswege	47
5.1.2	Die Diskontierung von Kapitalbeträgen	49
5.2	Die Anteile der Arbeitnehmer mit Anwartschaften auf betriebliche und private Zusatzversorgungsleistungen	51
5.3	Die Zusatzversorgung in der Privatwirtschaft	53
5.3.1	Methodische Hinweise	53
5.3.2	Die Höhe der Anwartschaften nach soziodemographischen Merkmalen	54
5.4	Die Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst	60
5.4.1	Methodische Hinweise	60
5.4.2	Die Höhe der Anwartschaften nach Region und Geschlecht	61
5.5	Die private Vorsorge	65
5.5.1	Methodische Hinweise	65
5.5.2	Die Verbreitung der ergänzenden privaten Vorsorge	66
5.5.3	Die Höhe der ergänzenden privaten Vorsorge	70
5.5.4	Die ergänzende private Vorsorge nach Vorsorgeformen: Verbreitung und Höhe	74
5.6	Die Zusatzversorgungsanwartschaften insgesamt	76

6.	Die Gesamtversorgung	81
6.1	Die Relation von Zusatzversorgung und gesetzlicher Rente	81
6.2	Die Höhe der Gesamtversorgungsanswartschaften	84
6.2.1	Die Höhe der Gesamtversorgung nach soziodemographischen Merkmalen	84
6.2.2	Die Höhe der Gesamtversorgung nach der Höhe des aktuellen persönlichen Brutto-Erwerbseinkommens	88
7.	Zusammenfassung	91
7.1	Die Grundlagen der Untersuchung	91
7.2	Die wichtigsten Ergebnisse	93
Anhang I	Literaturverzeichnis	99
Anhang II	Diskontierung von einmaligen Kapitalleistungen	103
Anhang III	Anhangtabellen	105
Anhang IV	Abkürzungsverzeichnis	127

1. Vorbemerkungen

TNS Infratest Sozialforschung hat von Juni 2004 bis August 2005 im Auftrag des Bundesministeriums für Gesundheit und Soziale Sicherung (BMGS) eine mehrgliedrige Untersuchung zur „Situation und Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst im Jahr 2004“ durchgeführt.

Die vorliegende Studie „BAV–Arbeitnehmer mit Zusatzversorgung 2005“ ist Teil dieses breit angelegten Projekts. Es setzt sich zusammen aus

- I. einer repräsentativen Befragung von Arbeitgebern der Privatwirtschaft (kurz: BAV–Arbeitgeberbefragung 2004),¹
- II. je einer Datenerhebung bei sämtlichen Pensionskassen, Pensionsfonds, öffentlichen Zusatzversorgungsträgern und Lebensversicherungsunternehmen, die betriebliche Direktversicherungen anbieten (kurz: BAV–Trägerbefragung 2004),
- III. und einer Befragung von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit Zusatzversorgungsanswartschaften zur Art und Höhe dieser künftigen Leistungen (kurz: BAV–Arbeitnehmer mit Zusatzversorgung 2005).

Die Teile I. und II. knüpfen an die Studie „Situation und Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung auf der Grundlage der Förderung durch das Altersvermögensgesetz und der Regelungen im Hüttenknappschaftlichen Zusatzversicherungs-Neuregelungs-Gesetz (BAV 2003)“ an, die TNS Infratest Sozialforschung^{2, 3} zwischen April und November 2003 ebenfalls im Auftrag des BMGS durchgeführt hat.⁴

¹ Die Ausgangsstichprobe belief sich auf 22.000 Betriebsstätten. Von diesen wurden 664 nachträglich dem öffentlichen Dienst zugeordnet. Vgl. TNS Infratest Sozialforschung (2005a): Situation und Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst 2001 – 2004.

² Aufgrund einer Änderung der Eigentumsverhältnisse – Infratest Sozialforschung ist seit dem 1. Januar 2004 Teil des weltweit drittgrößten Markt- und Sozialforschungsunternehmens TNS (Taylor Nelson Sofres) – firmieren wir nunmehr unter dem Namen TNS Infratest Sozialforschung.

³ Vgl. Infratest Sozialforschung 2003.

⁴ Die Studie des Jahres 2003 wird im Folgenden „BAV 2003“ genannt, die aktuelle Untersuchung entsprechend „BAV 2004“.

Die Arbeitgeber- und Trägerbefragung des Jahres 2003 lieferte erstmals repräsentative Informationen über die Verbreitung betrieblicher Altersversorgungsleistungen für alle Branchen und Betriebsgrößenklassen. Eine wesentliche Informationslücke konnte allerdings weder mit ihr noch mit der methodisch und inhaltlich weitestgehend identischen Folgerhebung des Jahres 2004⁵ nicht geschlossen werden, nämlich fehlende Daten zur Höhe und Verteilung von betrieblichen Altersversorgungsleistungen für einzelne Arbeitnehmergruppen⁶ in Verbindung mit Angaben zur Höhe gesetzlicher Rentenversicherungsanwartschaften sowie zur Art und Höhe der privaten Vorsorge. Derartige Informationen können nur durch eine Arbeitnehmer-Befragung (III.) gewonnen werden. Dieser Erhebungsschritt wurde daher zusätzlich in das Gesamtkonzept integriert. Er ist Gegenstand des vorliegenden Berichts.

Im Folgenden wird zunächst die Methodik der Arbeitnehmerbefragung getrennt nach den einzelnen Untersuchungselementen – a) Vorstudie und b) Hauptstudie – erläutert (Kapitel 2). Im Anschluss werden die Formen und rechtlichen Grundlagen der betrieblichen Altersvorsorge der Privatwirtschaft und des öffentlichen Dienstes sowie der privaten Vorsorge einschließlich der Riester-Förderung skizziert (Kapitel 3). Anschließend wird die Grundgesamtheit der Arbeitnehmer mit Zusatzversorgung im Vergleich zu allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten dargestellt (Kapitel 4). Es folgt die Analyse der Höhe der Anwartschaften der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit Zusatzversorgung nach verschiedenen Sicherungssystemen (Kapitel 5) und ihre daraus resultierende Gesamtversorgung (Kapitel 6). Der Bericht schließt mit einem Fazit und einigen Schlussfolgerungen aus den Ergebnissen (Kapitel 7).

Die Untersuchung „BAV–Arbeitnehmer mit Zusatzversorgung 2005“ wird bei TNS Infratest Sozialforschung von einem Team betreut, dem im Kern Dr. Klaus Kortmann, Pariwa Haghiri, Monika Pupeter (Projektleitung), Sybilla Zynda (Datenaufbereitung, Tabellierung), Dr. Martin Pfister und Susanne Schmitz (Stichprobe und Hochrechnung) angehören. Der vorliegende Bericht wurde von Dr. Klaus Kortmann, Pariwa Haghiri und Monika Pupeter verfasst. Im Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung ist MR Klaus Salthammer, Leiter des Referats „Grundsatzfragen und Methoden der Finanzierung von Alterssicherungssystemen, Versicherungsmathematik“, für die wissenschaftliche Betreuung verantwortlich.

⁵ TNS Infratest Sozialforschung (2005a): Situation und Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst 2001 – 2004 – Endbericht; TNS Infratest Sozialforschung (2005b): Situation und Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst 2001 – 2004 – Tabellenband.

⁶ Im Folgenden wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit auf eine geschlechtsdifferenzierte Schreibweise verzichtet.

2. Die Methodik der Untersuchung

Eine Erhebung zur Art und Höhe von Anwartschaften auf künftige Alterseinkommen ist eine komplexe Thematik. TNS Infratest Sozialforschung führte in den vergangenen Jahren mehrere Studien zu diesem Thema durch.⁷ Diese Erhebungen haben gezeigt, dass weite Kreise der Bevölkerung nur ungenau und in vielen Fällen überhaupt nicht über die Art und Höhe ihrer Altersversorgungsanwartschaften informiert sind. Die gewonnenen Daten mussten z. T. aufwändigen Prüfroutinen unterzogen und ggf. nacherhoben werden. Die Anforderungen der BAV-Arbeitnehmerbefragung gehen in Bezug auf den Umfang, den Grad der Differenzierung sowie die geforderte Genauigkeit der Angaben noch über die bis dato vorliegenden Erfahrungen hinaus, da nicht nur die aktuelle Höhe bisher erreichter Anwartschaften, sondern insbesondere Angaben zur Höhe der Anwartschaften zum Zeitpunkt des Eintritts in den Ruhestand ermittelt werden sollen. Aufgrund der durchaus zwiespältigen Erfahrungen aus früheren Studien wurde der Haupterhebung eine Machbarkeitsstudie vorgeschaltet, um die Durchführbarkeit des Forschungsvorhabens zu prüfen. Im Folgenden wird zunächst die Methodik der Vorstudie beschrieben (Abschnitt 2.1). Daran schließt sich die Darstellung der Hauptstudie (Abschnitt 2.2) an.

2.1 Die Vorstudie

Die Erhebungen von TNS Infratest Sozialforschung zur Alterssicherung und -vorsorge haben gezeigt, dass es keineswegs trivial ist, die gewünschten Angaben zur Art und Höhe von Anwartschaften auf spätere Alterseinkommen repräsentativ und in erforderlicher Genauigkeit zu ermitteln. Erstens ist ein nicht geringer Teil der Bevölkerung offensichtlich nur schlecht über Art und Höhe der eigenen Anwartschaften informiert bzw. nimmt die vorliegenden Informationen nicht im vorgesehenen Umfang zur Kenntnis. Zweitens ist die Teilnahmebereitschaft an derart komplexen Befragungen vor allem zum Thema Einkommen und (Alters-)Vermögen geringer als bei anderen Untersuchungsthemen. Ziel der Vorstudie war es daher, die Machbarkeit einer Befragung von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zu Anwartschaften auf eine betriebliche Zusatzversorgung zu klären.

Bei den Vorüberlegungen zur Studie wurden verschiedene Erhebungsalternativen diskutiert. Nach eingehender Prüfung hat sich TNS Infratest für eine schriftliche Erhebung auf Basis des TNS-Infratest-TPI-Access-Panels ausgesprochen. Neben Kostengesichtspunkten waren der aufgrund vielfältiger Vorerfahrungen im Vergleich zu einer Random-Route-Befragung zu erwartende deutlich höhere Fragebogenrücklauf sowie die bessere Ausfüllqualität (Vollständigkeit und Genauigkeit) der Fragebogen bei einer Befragung von Access-Panel-Teilnehmern die wesentlichen Gründe für die Entscheidung zugunsten dieser Erhebungsmethode.

⁷ Vgl. Verband Deutscher Rentenversicherungsträger/Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.): Altersvorsorge in Deutschland 1996, Frankfurt/Bonn 2000. Börsch-Supan, Axel, Essig, Lothar: Sparen in Deutschland – Ergebnisse der ersten SAVE-Studie, Köln 2002; Bertelsmann Stiftung: Vorsorgereport – Private Alterssicherung in Deutschland, Gütersloh 2003.

Unabhängig davon sollten mit der Vorstudie zum einen die Qualität der Angaben und das Fragenprogramm geprüft werden. Ein weiteres Ziel bestand darin, den Rücklauf zu testen, um davon ausgehend die Größe der Bruttostichprobe für eine mögliche Haupterhebung festlegen zu können. In Anbetracht der Komplexität, der Sensibilität und insbesondere des zu erwartenden weit verbreiteten Nichtwissens der zu erhebenden Sachverhalte mussten wir davon ausgehen, dass trotz der grundsätzlich hohen Teilnahmebereitschaft nicht die bei „normalen“ Erhebungen erreichten Ausschöpfungsquoten von über 80% erreicht würden. In diesem Nichtwissen konnte jedoch auch eine Motivation für die Teilnahme vermutet werden, da die Befragten auf ihre Informationslücken aufmerksam gemacht und angeregt wurden, sich im Kontext der Befragung mit der für ihre persönliche Situation wichtigen Fragestellung zu befassen.

Die Grundgesamtheit der Arbeitnehmer-Vorstudie waren vollzeitbeschäftigte sozialversicherungspflichtige Arbeiter und Angestellte.⁸ Die Begrenzung auf Vollzeitbeschäftigte erfolgte, um in der Stichprobe eine möglichst große Zahl von Arbeitnehmern mit Zusatzversorgungsanswartschaften vorzufinden, die grundsätzlich in der Lage sein konnten, Angaben zu diesen Ansprüchen zu machen. Die Stichprobe von 850 Personen (brutto) wurde auf Basis des TNS-Infratest-TPI-Access-Panels gezogen. Aufgrund einer Voruntersuchung, dem so genannten „BigScreen“, waren von diesen Personen der Erwerbsstatus und die berufliche Stellung bekannt. Im Zuge des „BigScreens“ wurden im Herbst 2003 ca. 52.000 Personen in knapp 30.000 Haushalten zu zahlreichen soziodemographischen Merkmalen befragt. Ziel der Arbeitnehmer-Vorstudie war es nicht, repräsentative Daten zur betrieblichen Altersvorsorge zu gewinnen. Vielmehr sollte ein möglichst breites Spektrum von Arbeitern und Angestellten in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst befragt werden, um eine zuverlässige Einschätzung von ihrer Teilnahmebereitschaft sowie ihrem Informationsstand über Zusatzversorgungsanswartschaften zu erhalten. Die zu befragenden Personen wurden daher nach Geburtsjahr, Geschlecht, Region (alte und neue Länder) sowie der beruflichen Stellung (Arbeiter, Angestellte) quotiert.

Die Erhebung der Vorstudie wurde als schriftliche Befragung mit einem 18-seitigen Fragebogen zwischen 9. September und 20. Oktober 2004 durchgeführt. Insgesamt kamen 371 auswertbare Fragebogen zurück. Diese Stichprobenausschöpfung von 43,6% lag am unteren Rand der Erwartungen. Zu berücksichtigen war allerdings erstens, dass aufgrund des engen Zeitplans auf ein Erinnerungsschreiben verzichtet wurde. Zweitens umfasste die Stichprobe – im Gegensatz zum vorgesehenen und realisierten Design der Hauptstudie – alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, also auch Arbeitnehmer ohne Zusatzversorgungsanswartschaften, die sich durch die Befragung nicht angesprochen fühlten. Der Rücklauf wurde daher nicht als kritisch angesehen. Die Erfahrung der Hauptstudie hat diese Einschätzung bestätigt.

Wichtigstes inhaltliches Ergebnis der Vorstudie war, dass die Befragten hinreichend über ihre Answartschaften in den Zusatzversorgungssystemen informiert sind und auch bereit waren, die gewünschten Angaben zur Höhe der Zusatzversorgungsanswartschaften zu machen. Diese Erfahrungen sowie die daraus gezogenen Schlussfolgerungen für die

⁸ Teilzeitbeschäftigte sind in der Vorstudie mit einem geringen Anteil nur vertreten, sofern sich seit der Erhebung des Auswahlmerkmals der Erwerbsumfang verändert hat.

Ausgestaltung der Hauptstudie sind ausführlich in dem Untersuchungsbericht zur Vorstudie dargestellt.⁹ Von daher soll an dieser Stelle nicht darauf eingegangen werden. Im Ergebnis konnte eine Hauptuntersuchung mit netto etwa 2.400 Befragten geplant werden.

2.2 Die Hauptstudie

2.2.1 Die Grundgesamtheit

Die Grundgesamtheit der BAV–Arbeitnehmer mit Zusatzversorgung 2005 umfasst sozialversicherungspflichtig, in Voll- oder Teilzeit arbeitende Beschäftigte der Privatwirtschaft und des öffentlichen Dienstes der Geburtsjahrgänge 1940 bis 1986, d. h. im Alter von 18 bis unter 65 Jahren, die im Rahmen ihrer aktuellen Tätigkeit eine Anwartschaft auf eine betriebliche Zusatzversorgung¹⁰ erwerben. Dies entspricht der Grundgesamtheit der Arbeitnehmer, für die auch in der BAV-Arbeitgeberbefragung 2004 sowie der BAV-Trägerbefragung 2004 Angaben vorliegen.

Die Beschränkung auf Arbeitnehmer ab 18 Jahren basiert auf der Überlegung, dass sehr junge Arbeitnehmer meist noch in der Ausbildung sind. Sie erwerben nur in Ausnahmefällen Anwartschaften auf eine betriebliche Altersvorsorge und haben, selbst wenn dies der Fall sein sollte, wohl noch keine Vorstellungen über deren Höhe zum Zeitpunkt der Verrentung.

2.2.2 Die Stichprobe

Die Stichprobe für die schriftliche Befragung wurde aus dem Access-Panel von TNS Infratest TPI gezogen. Dabei handelt es sich um einen großen Pool von im Juli 2004 74.000 befragungsbereiten Haushalten (mit 168.000 Personen), für die aufgrund von Vorbefragungen und gezielten Screening-Befragungen detaillierte und aktuelle soziodemographische Informationen zur Verfügung stehen. Access-Panels werden in der empirischen Sozialforschung zunehmend wichtiger, so arbeitet z. B. auch das Statistische Bundesamt angesichts kontinuierlich sinkender Ausschöpfungsquoten bei Befragungen auf der Grundlage anderer Stichprobenarten am Aufbau eines solchen Panels auf Basis des Mikrozensus (vgl. Bechthold et al. 2002, Lotze und Breiholz 2002).¹¹

⁹ Vgl. TNS Infratest Sozialforschung (2004): Situation und Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung im Jahr 2004 – Bericht zur Vorstudie der Arbeitnehmerbefragung und Vorschlag für das weitere Vorgehen, München.

¹⁰ Unter dem Begriff „betriebliche Zusatzversorgung“ werden entsprechend der üblichen Terminologie die Zusatzversorgung in der Privatwirtschaft und die Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst zusammengefasst.

¹¹ TNS Infratest Sozialforschung hat mittlerweile mit dem Einsatz des Access-Panels vielfältige positive Erfahrungen gewonnen, so etwa im Bereich Alterssicherung und Altersvorsorge im Kontext der Untersuchung „Spar- und Finanzanlageverhalten privater Haushalte“ (Börsch-Supan und Essig 2002). Ferner basiert die Untersuchung „Altersvorsorge in Deutschland 2005“ (AVID '05) im

Zu den Vorteilen einer schriftlichen Befragung im Rahmen eines Access-Panels (gegenüber anderen Erhebungsmethoden) gehören a) die Kosten- und Zeitersparnis, b) die Qualität und Vollständigkeit der Daten, c) die hohen Rücklaufquoten und d) die Vorüberhebung unter-suchungsrelevanter Merkmale im Rahmen des so genannten „BigScreens“ (vgl. Abschnitt 2.1). In dieser Befragung wird ein breites Spektrum soziodemographischer Daten erfragt: Geschlecht, Geburtsjahr, Familienstand, Schulabschluss, Berufsabschluss, Stellung im Beruf, Erwerbsstatus, Branche, Betriebsgröße, Haushaltsgröße und Haushaltsnetto-einkommen.

Zur Ziehung der Bruttostichprobe der BAV–Arbeitnehmerbefragung wurde auf die im Herbst 2004 im Rahmen des BigScreen 2004 erhobenen Informationen zurückgegriffen. Im ersten Schritt wurde aus der Gesamtheit der BigScreen-Population eine Teilstichprobe der Perso-nen gezogen, die den Kriterien der Grundgesamtheit entsprach, nämlich:

- Geburtsjahre 1940 – 1986,
- Beitragspflicht zur gesetzlichen Rentenversicherung,¹²
- Erwerbsstatus (voll- oder teilzeiterwerbstätig),
- Berufliche Stellung (Arbeiter, Angestellte),
- Aktueller Erwerb von betrieblichen Zusatzversorgungsanswartschaften in der Privat-wirtschaft und im öffentlichen Dienst (arbeitnehmer- und/oder arbeitgeberfinanziert).¹³

Aus den verbleibenden Datensätzen wurde eine geschichtete Stichprobe von 5.600 Perso-nen gezogen. Diese Bruttogröße basierte auf der angestrebten Zahl von 2.400 Interviews und der Stichprobenausschöpfung von 44% in der Vorstudie. Um Analysen auf regionaler Ebene (alte und neue Länder) zu ermöglichen, wurde ein disproportionaler Stichprobenan-satz gewählt: Die alten und neuen Länder wurden im Größenverhältnis von 2:1 (alte Länder 3.740, neue Länder 1.860) geschichtet. Dieser disproportionale Stichprobenansatz wurde für Auswertungen auf Bundesebene durch den Gewichtungsfaktor wieder ausgeglichen.

Auftrag des Verbandes Deutscher Rentenversicherungsträger (VDR; in Kooperation mit dem BMGS; vgl. z. B. Heien 2004, Roth et al. 2002) auf diesem Stichprobenansatz.

¹² Die zugrunde liegende Frage des Screeningfragebogens lautete: „Zahlen Sie zurzeit Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung für Arbeiter oder Angestellte bzw. werden Beiträge von Ihrem Lohn/Gehalt einbehalten?“

¹³ Die zugrunde liegende Frage des Screeningfragebogens lautete: „Welche der folgenden Leistun-gen werden Sie persönlich im Alter voraussichtlich erhalten oder erhalten Sie bereits? Gemeint sind nur Leistungen aufgrund eigener Erwerbstätigkeit bzw. eigener Beiträge.“

Relevante Antwortmöglichkeiten waren:

Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst oder in öffentlichen Einrichtungen (z. B. VBL, Gemein-den, Kirchen, Wohlfahrtsverbände, öffentlicher Rundfunk)

Zusätzliche Altersvorsorge in der Privatwirtschaft (auch Post, Bahn, Telekom),

(1) für die mindestens einmal jährlich Teile des Gehalts/Lohns von Ihrem Arbeitgeber einbehalten werden (so genannte „Entgeltumwandlung“) und/oder

(2) die der Arbeitgeber alleine finanziert, ohne dass der Arbeitnehmer persönlich einen Beitrag zahlen muss.

2.2.3 Der Referenzzeitpunkt

Referenzzeitpunkt für die erhobenen Daten der BAV–Arbeitnehmer mit Zusatzversorgung 2005 ist Dezember 2003. Die schriftliche Erhebung wurde zwar Anfang 2005 (vgl. Abschnitt 2.2.4) durchgeführt, allerdings beziehen sich die Angaben zu Beiträgen und erworbenen Anwartschaften in den verschiedenen Alterssicherungssystemen überwiegend auf die im Jahr 2004 versendeten (Renten-)Informationen der Leistungsträger, die den Stand zum 31. Dezember 2003 wiedergeben.

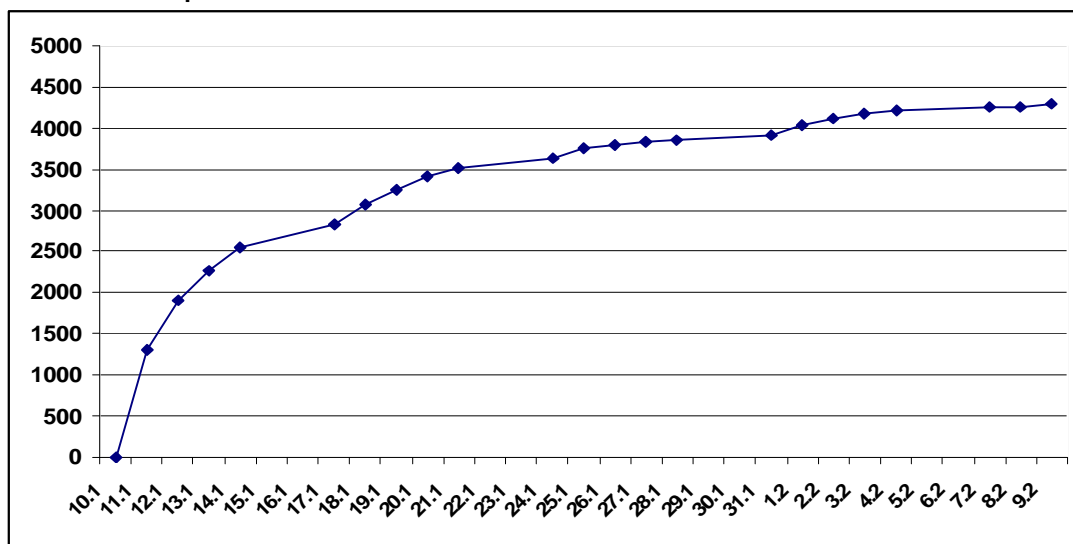
2.2.4 Die Feldarbeit

Die Feldarbeit der Arbeitnehmerbefragung startete am 9. Januar 2005. Der Versand der 5.600 Fragebogen der Bruttostichprobe erfolgte in zwei Tranchen. Der erste Rücklauf war am 11. Januar 2005 zu verzeichnen (Abbildung 2-1). Nach zwei Wochen erhielten alle Personen, die noch nicht geantwortet hatten, ein Erinnerungsschreiben. Feldende war der 9. Februar. Bis zu diesem Tag waren 4.292 Fragebogen zurückgesendet worden. Dies entspricht einem Rücklauf von 76,6%. Die Ausschöpfung lag damit bedeutend höher als in der Vorstudie (43,6%, siehe Abschnitt 2.1).

Abbildung 2-1

Verteilung des Rücklaufs (N = 4.292) auf die Feldzeit

– Bruttostichprobe: N = 5.600



BAV–Arbeitnehmer mit Zusatzversorgung 2005

TNS Infratest Sozialforschung

2.2.5 Die Datenprüfung

Die vorliegende Untersuchung beschäftigt sich mit Daten zur Altersvorsorge – einem komplexen Thema, zu dem viele Befragte keine vollständigen und richtigen Angaben machen können, selbst wenn sie sich zur Beantwortung der Fragen auf schriftliche Unterlagen stützen können. Daher ist die standardmäßige, in der Regel maschinell durchgeführte Prüfung auf Wertebereiche, unzulässige Mehrfachnennungen und unkorrekte Filterführung nicht ausreichend.

Vor allem konnten keine fehlenden Angaben zur Höhe von Versorgungsleistungen akzeptiert werden, da für die Berechnung der Gesamtversorgung im Alter vollständige Angaben vorliegen müssen. Ferner wurden alle Datensätze u. a. auf folgende Fehlerquellen geprüft:

- Inkonsistenzen zwischen den Angaben
(z. B. Beitragszahlungen in Relation zur Versicherungsleistung),
- Fehlende Angaben zu zentralen demographischen Merkmalen
(z. B. zum Erwerbsstatus),
- Mehrfachangaben zu einem Merkmal
(z. B. Arbeiter und Angestellter),
- Wertebereiche
(z. B. GRV-Rente > 3.000 €),
- Filterfehler.

Ferner wurden die Kriterien geprüft, über die die Zugehörigkeit zur Grundgesamtheit definiert wurde, z. B. das Geburtsjahr, die Ausübung einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung sowie der Erwerb einer betrieblichen Zusatzversorgungsanwartschaft (vgl. Abschnitt 2.2.2).

Anhand eines eigens entwickelten Prüfprogramms wurden die insgesamt 50 Fragen pro Person auf rund 250 mögliche Fehlerquellen hin geprüft. Für jeden fehlerhaften Fragebogen wurde ein Prüfprotokoll erstellt, der sämtliche Fehler sowie Korrekturanweisungen für die Datenprüfer enthielt.

Die mit der Datenprüfung, dem so genannten Editing, betraute Arbeitsgruppe umfasste 5 Personen. Die Datenprüfgruppe wurde ausschließlich mit Editoren besetzt, die zuvor im Rahmen der Studien „Alterssicherung in Deutschland 2003 (ASID '03)“ oder „Altersvorsorge in Deutschland 2005 (AVID '05)“ umfangreiche Erfahrungen in der Datenprüfung sowie tiefes Wissen aus dem Bereich der Alterssicherung und -vorsorge erworben hatten. Sie erhielten genaue Vorgaben zur Korrektur der einzelnen Fehler. Soweit eine Korrektur aus dem Datenbestand nicht möglich war bzw. zu weit gehende Annahmen für die Datenbereinigung erforderlich gewesen wären, wurden die erkennbar fehlenden bzw. fehlerhaften Angaben zur Art und Höhe von Zusatzversorgungsanwartschaften im Rahmen einer telefonischen Nachbearbeitung erhoben.

Die Daten der vorliegenden Erhebung waren in einem weitaus größeren Maße fehlerbehaftet, als es die Vorstudie vermuten ließ. Für einen ganz überwiegenden Teil der Fragebogen

mussten Fehlerprotokolle erstellt werden. Mehr als jeder zweite Fragebogen musste zur Fehlerbehebung telefonisch nachbearbeitet werden. Daher hat die Datenprüfung wesentlich mehr Zeit in Anspruch genommen, als ursprünglich vorgesehen. Besondere Schwierigkeiten bereiteten die Fragen zum Thema Kapitallebensversicherungen. Viele Befragte hatten statt der abgefragten „bei Vertragsabschluss vertraglich garantierten Versicherungssumme“ die in Aussicht gestellte oder bis dato erreichte Versicherungssumme angegeben. Da viele Verträge bereits langjährig bestehen, trat an dieser Stelle zudem eine Reihe von Nennungen in DM auf.

Wie aus Tabelle 2-1 hervorgeht, konnten trotz intensiver Datenprüfung und Nacherhebung keineswegs alle 4.292 zurückgesandten Fragebogen ausgewertet werden. In 739 Fällen (17%) stellte sich im Kontext der Datenprüfung heraus, dass die befragte Person nicht zur Grundgesamtheit gehörte. Dies lag zum einen daran, dass sich Änderungen bei den grundgesamtheitsrelevanten Merkmalen (Erwerbsstatus, berufliche Stellung, Anwartschaft auf eine Zusatzversorgung) ergeben hatten, die zum Ausschluss aus der Grundgesamtheit führten. Zum anderen hatte in einigen Fällen nicht die angeschriebene Person, sondern ein anderes Haushaltsmitglied den Fragebogen beantwortet. Quantitativ bedeutsamer waren jedoch die Fälle, für die fehlende oder offenkundig fehlerhafte Angaben im Zuge der telefonischen Nachbearbeitung nicht geklärt bzw. korrigiert werden konnten, entweder weil die Zielpersonen selbst mit Unterstützung der Datenprüfer nicht in Lage waren, die entsprechenden Angaben zu machen, oder weil sie über mehrere Wochen hinweg nicht telefonisch erreicht werden konnten.¹⁴ Dies betraf letztlich 656 Befragte (15%). Die Gründe für nicht zu klärende Fehler bzw. nicht zu ergänzende Lücken im Datensatz lagen zum Teil darin, dass keine schriftlichen Unterlagen vorhanden bzw. auffindbar waren, und zum Teil darin, dass die Befragten sie nicht verstanden bzw. nicht interpretieren konnten. Immerhin 8% der Befragten verweigerten zudem jede weitere Angabe. Dies ist für das TPI-Access-Panel eine ungewöhnlich hohe Quote.

Ausgeschlossen aus der Auswertung wurden sämtliche Fälle mit fehlenden Angaben zur Höhe von künftigen GRV- und Zusatzversorgungsanwartschaften, auch wenn davon nur eine Kategorie oder Teilkategorie (z. B. die erwartete Leistung aus einer privaten Rentenversicherung) betroffen war.

Insgesamt haben der Feldverlauf und die sich anschließende Datenprüfung gezeigt, dass weite Kreise der Bevölkerung nicht oder nur ungenau über ihre Altersvorsorgeanwartschaften informiert sind bzw. dass es einen nicht unerheblichen Aufwand für sie bedeutet, sich darüber ein genaues Bild zu machen. Man kann wohl davon ausgehen, dass nur ein recht kleiner Teil der Befragten in der Lage war, den Erhebungsbogen spontan zu beantworten. Der mit dem Ausfüllen des Fragebogens verbundene Aufwand war offensichtlich so groß, dass selbst die grundsätzlich sehr befragungsbereiten Teilnehmer am TPI-Access-Panel häufig überfordert waren. bzw. in Anbetracht der Sensibilität der Daten keine differenzierten Angaben machen wollten. Unklar ist, inwieweit die Befürchtung, die Angaben könnten im sozialpolitischen Diskussionsprozess einfließen und ggf. die Bereitschaft für Rentenreformen erhöhen, eine Rolle gespielt hat.

¹⁴ Fehlende Telefonnummern waren demgegenüber von geringerer Bedeutung, da für etwa 95% der Teilnehmer am Infratest-TPI-Access-Panel diese Angabe vorliegt.

Tabelle 2-1

Ausfallgründe der Nettostichprobe (abs. und in %)

	abs.	%
Nettostichprobe I (unbereinigt)	4.292	100,0
a) Person gehört nicht (mehr) zur Grundgesamtheit	739	17,2
b) Fehlende Angaben nicht zu klären	656	15,3
c) Weitere Angaben verweigert	350	8,2
Nettostichprobe II (bereinigt)	2.547	59,3
BAV–Arbeitnehmer mit Zusatzversorgung 2005		TNS Infratest Sozialforschung

Insgesamt mussten von den 4.292 eingegangenen Fragebogen 41% aussortiert werden, so dass 2.547 Fragebogen für die Auswertung der Arbeitnehmerbefragung verblieben (Tabelle 2-2). Damit wurde die ursprünglich angestrebte Nettofallzahl von 2.400 Fällen übertroffen.

Wichtigster Ausfallgrund mit 17% war, dass die Person, die den Fragebogen zurücksandte, nicht (mehr) zur Grundgesamtheit gehörte. In etwa 1.000 Fällen fehlten wichtige Angaben im Fragebogen, die auch durch die intensive Datenprüfung (vgl. Abschnitt 2.2.5) nicht gefüllt werden konnten, weil mit dem Befragten die fehlenden Angaben nicht zu klären waren oder er weitere Angaben verweigerte.

2.2.6 Die Gewichtung

Zur Anpassung ausgewählter Merkmale der Stichprobe (Region, Geschlecht, Alter, Familienstand, Berufsstatus, Haushaltgröße) an bekannte oder abgeleitete Strukturen der Grundgesamtheit wurden die Daten der bereinigten Nettostichprobe gewichtet.

Dabei ist zu berücksichtigen, dass es für die Verteilung der spezifischen Grundgesamtheit der Untersuchung BAV–Arbeitnehmer mit Zusatzversorgung 2005 – sozialversicherungs-pflichtig Beschäftigte, die aktuell Anwartschaften auf eine betriebliche Zusatzversorgung erwerben – keine Referenzdaten in der amtlichen Statistik oder aus anderen Quellen gibt.

Deshalb erfolgte die Gewichtung in 2 Stufen. In Stufe I wurden die Daten des BigScreens 2004 nach den oben genannten Merkmalen entsprechend der Grundgesamtheit aller Personen der Geburtsjahrgänge 1940 bis 1986 gewichtet. Grundlage waren die Daten zur Gemeindestatistik und zur Wohnbevölkerung in Privathaushalten laut Mikrozensus. Als Ergebnis stand eine gewichtete Stichprobe zur Verfügung, in der neben den gewichtungs-relevanten demographischen Merkmalen gemäß Bevölkerungsstatistik des Statistischen

Bundesamtes auch die Status „sozialversicherungspflichtig beschäftigt“ und „aktueller Erwerb von betrieblichen Zusatzversorgungsanwartschaften“ ausgewiesen werden. Aus dieser größeren Grundgesamtheit wurde in Stufe II zunächst die Grundgesamtheit der BAV–Arbeitnehmer mit Zusatzversorgung 2005 herausgefiltert, entsprechend dem in Abschnitt 2.2.2 beschriebenen Vorgehen bei der Stichprobenziehung. Die sich hieraus ergebende Struktur bildete die Referenzstatistik zur Gewichtung der 2.547 Fälle der bereinigten Nettostichprobe.

2.2.7 Die ausgewiesenen Anwartschaften

Die zeitliche Verortung der Angaben

Bei der Interpretation dieser und der in den folgenden Kapiteln dargestellten Ergebnisse zur Höhe künftiger Alterseinkommen ist zu beachten, dass es sich nicht um durchschnittliche Beträge zu einem bestimmten Zeitpunkt handelt. Vielmehr ergeben sich die Anwartschaften als Durchschnitt aller in die Untersuchung einbezogenen Personen der Geburtsjahrgänge 1940 bis 1986, also im Alter von 18 bis unter 65 Jahren. Diese Personen werden – unter der Annahme eines einheitlichen Renteneintrittsalters von 65 Jahren – zwischen 2006 und 2052 in den Ruhestand treten. Die im Folgenden beschriebenen Einkommen und insbesondere die Einkommensentwicklung gegenüber der aktuellen Situation wird sich also in dieser Form niemals zu einem bestimmten Zeitpunkt ergeben: Wenn die jüngste Kohorte erstmals Altersrente beziehen wird, sind die ältesten Jahrgänge bereits verstorben. Es handelt sich somit um die Projektion von Einzelwerten unter Vernachlässigung der Zeitdimension auf eine gemeinsame Zielebene, das 65. Lebensjahr.¹⁵

Die Höhe der Anwartschaften: Durchschnittliche Brutto-Beträge in € pro Monat je Bezieher

Alle Einkommen werden in € pro Monat und pro Bezieher ausgewiesen. Es sind durchschnittliche Bruttowerte vor Abzug von Beiträgen zur Kranken- und Pflegeversicherung sowie eventueller Einkommensteuern.

Zudem ist zu beachten, dass es sich um nominelle, nicht inflationsbereinigte Werte handelt.

¹⁵ Auf dem gleichen Konzept beruhen die Untersuchungen "Altersvorsorge in Deutschland" (AVID), die TNS Infratest erstmals 1996 und zurzeit aktuell im Auftrag des Verbandes Deutscher Rentenversicherungsträger (in Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung) durchgeführt hat bzw. durchführt. Vgl. zur AVID '96: Infratest Burke Sozialforschung (Klaus Kortmann, Christof Schatz): Altersvorsorge in Deutschland 1996. Lebensverläufe und künftige Einkommen im Alter. Schriftenreihe des Verbandes Deutscher Rentenversicherungsträger, Bd. 19/Forschungsbericht Nr. 277 des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Frankfurt und Bonn 1999.

Die Informationsquellen

Die Befragten wurden gebeten, soweit vorhanden, sich bei den Angaben zur Höhe der Anwartschaften auf ihnen vorliegende schriftliche Informationen zu stützen. Beispielhaft hierzu sind die Renteninformationen, die die Träger der gesetzlichen Rentenversicherung ab 2005 (und in den Jahren zuvor überwiegend mindestens einmal in einer Testversion) allen Versicherten ab 27 Jahren zusenden, die mindestens 5 Beitragsjahre erreicht haben. Die Renteninformationen weisen die bisherige Anwartschaft aus sowie die Höhe der Altersrente unter der Voraussetzung, dass bis zum 65. Lebensjahr jährlich Entgeltpunkte, wie sie im Durchschnitt der letzten 5 Jahre erworben wurden, hinzukommen.

Ähnliche Informationen erhalten einmal jährlich alle Personen, die eine betriebliche bzw. private Lebensversicherung oder eine private Rentenversicherung abgeschlossen haben. Ausgewiesen werden in der Regel die bisher erreichte Anwartschaft, die garantierte Leistung sowie eine Hochrechnung zur Höhe zusätzlicher Gewinnanteile.

Auch Pensions- und Unterstützungskassen und Pensionsfonds sind aufgrund von § 4a des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) grundsätzlich verpflichtet, ihren Mitgliedern regelmäßig eine Information zur Höhe der erreichten Anwartschaft zuzusenden, allerdings nur sofern der "Arbeitnehmer bei einem berechtigten Interesse" darum bittet. Diese Verpflichtung gilt auch für Arbeitgeber, die Direktzusagen machen. Unbekannt ist, wie viele Arbeitnehmer von diesem Recht Gebrauch machen und wie viele Leistungsträger freiwillig Informationen versenden.

Auch die Träger der öffentlichen Zusatzversorgung versenden einmal jährlich eine Aufstellung über die bisher erreichten Anwartschaften. Im Gegensatz zur Renteninformation der GRV und den Übersichten der Lebens- und Rentenversicherer enthalten diese Schreiben ausschließlich Angaben zur aktuellen Situation und keine Hochrechnung zu den voraussichtlichen Anwartschaften bei Eintritt in den Ruhestand.

Befragte, die keine entsprechenden schriftlichen Informationen vorliegen hatten, wurden gebeten, die späteren Anwartschaften möglichst genau zu schätzen.

Einschränkungen, die sich aufgrund dieser Situation ergeben, werden im Zusammenhang mit den jeweiligen Leistungsarten diskutiert.

3. Institutionelle Regelungen der Zusatzversorgung

In diesem Kapitel werden die rechtlichen Grundlagen der verschiedenen Zusatzversorgungssysteme erläutert, (1.) zunächst für die betriebliche Altersvorsorge in der Privatwirtschaft, Abschnitt 3.1, (2.) für die Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst, Abschnitt 3.2 und (3.) die private Vorsorge, Abschnitt 3.3.

3.1 Die betriebliche Altersvorsorge in der Privatwirtschaft

Früher wurden Leistungen der **betrieblichen Altersversorgung der Privatwirtschaft** vor allem von größeren Unternehmen in unterschiedlicher Form auf freiwilliger Basis erbracht. Einbezogen wurden zumindest in der Vergangenheit Beschäftigte in der Regel erst nach einer bestimmten Mindestzugehörigkeitsdauer zum Betrieb. Ebenso werden die daraus resultierenden Ansprüche erst nach bestimmten Fristen unverfallbar.¹⁶

3.1.1 Rechtsanspruch und Förderung

Seit dem 1. Januar 2002 haben sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer der Privatwirtschaft gemäß den Regelungen im Altersvermögensgesetz einen **Rechtsanspruch** auf eine betriebliche Altersversorgung in Form einer Bruttoentgeltumwandlung. Zuvor konnte eine solche Vereinbarung nur mit Zustimmung des Arbeitgebers getroffen werden. Bruttoentgeltumwandlung bedeutet, dass zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart wird, Teile des Brutto-Lohns bzw. -Gehalts zu Gunsten einer betrieblichen Altersvorsorge herabzusetzen. Dieser Bestandteil wird in einen Vertrag eingezahlt, aufgrund dessen im Rentenalter eine einmalige Leistung oder eine laufende Rente geleistet wird. Finanziert werden können die Beiträge aus dem laufenden Arbeitsentgelt, vermögenswirksamen Leistungen oder Einmal- und Sonderzahlungen wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld oder einem 13. Monatsgehalt. Zuschüsse des Arbeitgebers sind möglich und werden – je nach Ausgestaltung der individuellen, betrieblichen oder tarifvertraglichen Vereinbarung – in unterschiedlichem Umfang geleistet. Die Form der betrieblichen Altersvorsorge kann der Arbeitgeber unter den Durchführungswegen Pensionskasse, Pensionsfonds und Direktversicherung¹⁷ frei wählen. Tritt er einer Pensionskasse oder einem Pensionsfonds bei, ist dieser Durch-

¹⁶ Bis zum 31. Dezember 2000 waren Zusagen auf eine spätere betriebliche Altersversorgung gem. § 1b des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) unverfallbar bei Personen, die (1) das 35. Lebensjahr vollendet hatten und (2) deren Versorgungszusage mindestens 10 Jahre bestand bzw. die dem Unternehmen mindestens 12 Jahre angehört hatten. Seit dem 1. Januar 2001 sind die Anwartschaften bei Arbeitnehmern unverfallbar, die (1) das 30. Lebensjahr vollendet haben und (2) deren Versorgungszusage seit 5 Jahren besteht.

¹⁷ Bei diesen drei Durchführungswegen der betrieblichen Altersversorgung ist die staatliche Förderung auch in Form von Zulagenförderung bzw. Sonderausgabenabzug, der so genannten Riester-Förderung (vgl. Abschnitt 3.3.3), möglich.

führungsweg verbindlich. Andernfalls kann der Arbeitnehmer den Abschluss einer Direktversicherung zu seinen Gunsten verlangen.

Die staatliche Förderung ergibt sich daraus, dass die Beiträge aus dem Bruttogehalt entnommen werden und deshalb weder Einkommensteuer noch Sozialversicherungsbeiträge gezahlt werden müssen. Der Arbeitnehmer muss dazu jährlich einen Beitrag von mindestens einem Einhundertsechzigstel der Bezugsgröße nach § 18 Abs.1 SGB IV (2002: 175,88 €) auf den Vertrag einzahlen. Im Zuge der nachgelagerten Besteuerung müssen allerdings die aus den Vorsorgeverträgen fließenden Leistungen im Alter versteuert werden.

Die Anwartschaften aus der Bruttoentgeltumwandlung sind von Beginn an gesetzlich unverfallbar (§ 1b Abs. 5 BetrAVG). Gemäß § 2 Abs. 5a BetrAVG wird die Anwartschaft im Falle des Ausscheidens des Arbeitnehmers auf die Leistungen aus den bis dahin umgewandelten Entgeltbestandteilen beschränkt.

3.1.2 Die Durchführungswege

Es gibt fünf verschiedene Durchführungswege der betrieblichen Altersvorsorge: a) Direktzusagen, b) Unterstützungskassen, c) Direktversicherungen, d) Pensionskassen und – seit 2002 neu hinzugekommen – e) Pensionsfonds. Auf welchem Weg die betriebliche Altersversorgung in einem Unternehmen organisiert wird, entscheidet der Arbeitgeber.

Für alle genannten Durchführungswege gibt es drei Finanzierungsmöglichkeiten: durch den Arbeitgeber selbst, durch den Arbeitnehmer oder durch den Arbeitnehmer mit einem Zuschuss durch den Arbeitgeber.

Im Folgenden wird unterschieden zwischen (betriebs-)internen (Abschnitt 3.1.2.1) und externen, außerhalb des Betriebs bei externen Versorgungsträgern organisierten Durchführungsweisen (Abschnitt 3.1.2.2).¹⁸

3.1.2.1 Die internen Durchführungswege

Die **Direktzusage** (auch Pensions- oder unmittelbare Versorgungszusage) ist eine Verpflichtung des Arbeitgebers, dem Beschäftigten oder dessen Angehörigen bei Eintreten des Versorgungsfalls (z. B. Erreichen des Ruhestandsalters, vorzeitiger Tod und Erwerbsminderung bzw. Berufsunfähigkeit) eine vereinbarte Versorgungsleistung zu gewähren. Die Höhe dieser Leistung richtet sich im Normalfall nach den Beschäftigungsjahren und der Höhe des früheren Einkommens. Träger der Versorgung ist das Unternehmen. Die Leistungen werden in der Regel überwiegend oder ausschließlich aus betrieblichen Mitteln finanziert. Zuzahlungen der Arbeitnehmer im Rahmen einer Entgeltumwandlung sind möglich. Zur

¹⁸ Vgl. Kerschbaumer, Judith, und Martina Perrong 2005; Stiftung Warentest 2005.

Sicherung der Ansprüche im Fall einer Insolvenz des Arbeitgebers besteht eine Insolvenz-sicherungspflicht beim Pensions-Sicherungs-Verein auf Gegenseitigkeit (PSVaG).

Einzahlungen in die Direktzusage sind unbegrenzt steuerfrei, die Leistungen werden nachgelagert besteuert. Bis zum 1. Januar 2002 galt des Weiteren unbegrenzte Sozialabgabenfreiheit. Diese besteht nun nur noch für den Arbeitgeber, beim Arbeitnehmer beschränkt sie sich auf einen Betrag von maximal 4% der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung.¹⁹ Ab 2009 entfällt die Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung für den Arbeitnehmer.

Dieselben Förderungsmöglichkeiten wie bei der Direktzusage (unbegrenzte Steuerfreiheit der Beiträge und bis 2008 Sozialversicherungsfreiheit bis 4% der BBG) gelten auch für **Unterstützungskassen**. Diese sind Versorgungseinrichtungen eines oder mehrerer Unternehmen, die auf die von ihr zugesagten Leistungen dem Arbeitnehmer formal keinen Rechtsanspruch einräumen. Reicht das Kassenvermögen zur Erbringung der zugesagten Leistungen nicht aus, muss der Arbeitgeber für die versprochene Leistung eintreten. Bei Insolvenz des Unternehmens gewährleistet der PSVaG wie bei Direktzusagen die Leistungen. Das Vermögen wird durch Zuwendungen des Trägerunternehmens, durch eigene Vermögenserträge der Unterstützungskasse und ggf. eigene Beiträge der Arbeitnehmer aufgebaut. Auch diese Versorgungsleistungen unterliegen der nachgelagerten Besteuerung.

3.1.2.2 Die externen Durchführungswege

Die **Direktversicherung** schließt der Arbeitgeber als Versicherungsnehmer zu Gunsten des Arbeitnehmers ab. Der Arbeitnehmer – und je nach Vertrag auch seine Hinterbliebenen – erwerben einen Rechtsanspruch auf die Leistungen. Eine Insolvenzschutzpflicht besteht in der Regel nicht, da die Direktversicherungsanbieter der staatlichen Aufsicht der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) unterliegen. Finanziert wird die Direktversicherung durch den Arbeitgeber und/oder den Arbeitnehmer. Bei bis zum 31. Dezember 2004 erteilten Versorgungszusagen konnte der Arbeitnehmer bei einem Beitrag bis 1.752 €, in Ausnahmefällen bis 2.148 €, ²⁰ die Besteuerung mit einem pauschalen Steuersatz von 20% nutzen (§ 40b EStG). Erfolgen die Einzahlungen aus Sonderzahlungen, wie z. B. Weihnachtsgeld, kann bis Ende 2008 für max. 1.752 € (2.148 €) auch Sozialabgabenfreiheit (§ 2 Abs. 1 Nr. 3 der Arbeitsentgeltverordnung, ArEV) in Anspruch genommen werden. Ab 2009 entfällt die Befreiung von den Sozialabgaben. Wird die Versicherungsleistung als Einmalzahlung ausbezahlt, ist diese steuer- und sozialabgabenfrei, bei Rentenzahlung muss der Ertragsanteil besteuert werden (§ 22 Nr.1 EStG).

¹⁹ Beitragsbemessungsgrenze der Arbeiterrenten- und Angestelltenversicherung der alten Länder (2004: 5.150 €/M). Dieser Wert gilt auch für die neuen Länder.

²⁰ Maximal 2.148 €/jährlich sind im Rahmen der „Durchschnittsberechnung“ möglich. Voraussetzung für die Durchschnittsberechnung ist, dass mehrere Arbeitnehmer in einem gemeinsamen Direktversicherungsvertrag einbezogen sind und die durchschnittliche Pro-Kopf-Prämie nicht über 1.752 € liegt.

Die **Pensionskasse** ist eine Versorgungseinrichtung ähnlich einer Versicherung, die von einem oder mehreren Unternehmen getragen wird. Der wesentliche Unterschied zur Direktversicherung liegt darin, dass die versorgungsberechtigten Arbeitnehmer selbst Mitglied der Versorgungseinrichtung sind. Der Arbeitgeber leistet Beiträge, an denen sich der Arbeitnehmer beteiligen kann. Die Pensionskassen unterstehen der Aufsicht der BaFin und unterliegen strengen Anlagebeschränkungen: Nur ein begrenzter Teil der Anlagemittel kann in Aktien investiert werden. Aufgrund des daraus resultierenden geringen Risikos besteht keine Insolvenzsicherungspflicht. Gleichzeitig werden so jedoch die Gewinnmöglichkeiten eingeschränkt. Bei Vertragsabschlüssen bis Ende 2004 besteht die Wahlmöglichkeit zwischen Pauschalbesteuerung (wie bei Direktversicherungen; § 40b EStG) und der neuen Eichelförderung (wie bei Pensionsfonds; § 3 Nr. 63 EStG). Auch für diesen Durchführungsweg gelten die nachgelagerte Besteuerung nach § 22 Nr. 5 EStG und die Beitragspflicht zur Sozialversicherung.

Wie bei Pensionskassen handelt es sich bei den am 1. Januar 2002 eingeführten **Pensionsfonds** um rechtlich selbstständige Einrichtungen, die gegen Zahlung von Beiträgen betriebliche Altersvorsorge für den Arbeitgeber durchführen. Pensionsfonds werden ebenfalls von der BaFin beaufsichtigt. Das angesammelte Versorgungskapital kann relativ frei auf dem Kapitalmarkt investiert werden. Die Höhe der späteren Leistung hängt somit auch von der erzielten Kapitalrendite ab. Weil die Kapitalanlage bei Pensionsfonds im Vergleich zu Direktversicherungen und Pensionskassen wesentlich weniger reglementiert wird, besteht die Möglichkeit, höhere Renditen und damit höhere Versorgungsleistungen zu erzielen. Aufgrund des höheren Risikos, welches sich durch Kursschwankungen am Aktienmarkt ergibt, muss der Arbeitgeber dem PSV beitreten. Andererseits wird der Ausfall einer Versorgungsleistung bei Kapitalverlust ausgeschlossen, weil der Arbeitgeber zumindest dafür einstehen muss, dass im Versorgungsfall die Summe der eingezahlten Beiträge zur Verfügung steht. Auch hier stehen für die steuer- und sozialabgabenfreie Einzahlung 4% der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung zur Verfügung (§ 3 Nr. 63 EStG; § 2 Abs.1 Nr. 5 ArEV). Ab 2009 sind die Einzahlungen nicht mehr sozialabgabenfrei. Die Renten werden nachgelagert besteuert (§ 22 Nr. 1 EStG) und verarbeitet.

3.1.3 Gesetzliche Änderungen ab 1. Januar 2005

Auch für die betriebliche Altersvorsorge ergeben sich aus dem AltEinkG von 2004 Änderungen, die am 1. Januar 2005 in Kraft getreten sind. Sie beziehen sich im Wesentlichen auf eine Stärkung der Kontinuität der abgeschlossenen Verträge:

- Streichung des § 40b EStG (Pauschalbesteuerung), dafür wird zusätzlich zum Höchstbetrag von 4% der Beitragsbemessungsgrenze ein fester Betrag von 1.800 € gewährt, der steuerfrei, jedoch sozialversicherungspflichtig ist,
- Einheitliche Besteuerung der drei externen Durchführungswegen (die Direktversicherung erhält die gleichen steuerlichen Bedingungen wie Pensionskassen und Pensionsfonds),

- Verbesserung der Portabilität von Anwartschaften, d. h. der Übertragbarkeit bei Arbeitgeberwechsel,
- Fortführung des Vertrags nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Tabelle 3-1 gibt noch einmal einen Überblick über die fünf Durchführungswege der betrieblichen Altersvorsorge und ihre jeweiligen Fördermöglichkeiten einschließlich der gesetzlichen Änderungen ab dem 1. Januar 2005.

Tabelle 3-1

Übersicht über die fünf Durchführungswege und ihre jeweiligen Fördermöglichkeiten im Rahmen der Bruttoentgeltumwandlung

	Bis 31. Dezember 2001	Ab 1. Januar 2002	Ab 1. Januar 2005
Direktzusage	- unbegrenzt steuer- und sozialabgabenfrei ¹⁾	- unbegrenzt steuerfrei ¹⁾ - sozialabgabenfrei bis 4% der BBG (bis 2008) ²⁾	- keine Änderung
Unterstützungs-kasse	- unbegrenzt steuer- und sozialabgabenfrei ¹⁾	- unbegrenzt steuerfrei ¹⁾ - sozialabgabenfrei bis 4% der BBG (bis 2008) ²⁾	- keine Änderung
Direkt-versicherung	- 20% Pauschalsteuer ³⁾ - sozialabgabenfrei bis 1.752 € (2.148 €) ²⁾	- keine Änderung	- steuerfrei bis 4% BBG + 1.800 € ⁴⁾ - sozialabgabenfrei bis 4% BBG (bis 2008) ⁶⁾
Pensionskasse	- 20% Pauschalsteuer ³⁾ - sozialabgabenfrei bis 1.752 € (2.148 €) ²⁾	- 20% Pauschalsteuer ³⁾ - sozialabgabenfrei bis 1.752 € (2.148 €) ²⁾ <u>oder:</u> - steuerfrei bis 4% BBG ⁴⁾ - sozialabgabenfrei bis 4% BBG ⁵⁾	- steuerfrei bis 4% BBG + 1.800 € ⁴⁾ - sozialabgabenfrei bis 4% BBG (bis 2008) ⁵⁾
Pensionsfonds	— ⁶⁾	- steuerfrei bis 4% BBG ⁴⁾ - sozialabgabenfrei bis 4% BBG ⁵⁾	- steuerfrei bis 4% BBG + 1.800 € ⁴⁾ - sozialabgabenfrei bis 4% BBG (bis 2008) ⁵⁾
1) § 11 EStG. 2) § 2 Abs. 1 Nr. 3 ArEV. 3) § 40b EStG. 4) § 3 Nr. 63 EStG. 5) § 2 Abs. 1 Nr. 5 ArEV. 6) Pensionsfonds wurden erst 2002 eingeführt.			

3.2 Die Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst

In der **Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst** sind alle Arbeiter und Angestellten des öffentlichen Dienstes und angrenzender Bereiche pflichtversichert, sofern sie in der Regel mindestens einer Halbtagsbeschäftigung nachgehen und die Beschäftigung nicht auf weniger als ein Jahr befristet ist. Der Arbeitgeber schließt für die bei ihm beschäftigten Arbeitnehmer einen Gruppenversicherungsvertrag bei der jeweils zuständigen Kasse ab. Die Arbeitgeber sind Versicherungsnehmer. Die Arbeitnehmer sind Versicherte und gegenüber den Kassen unmittelbar anspruchsberechtigt. Scheidet ein Arbeitnehmer aus dem öffentlichen Dienst aus, wird seine Versicherung in eine beitragsfreie Versicherung umgewandelt.

Für die Durchführung der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst sind unterschiedliche Einrichtungen zuständig. Die zwei größten Versorgungskassen bzw. Zusammenschlüsse sind die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL), die die Zusatzversorgung insbesondere für den Bund und die Länder durchführt, und die Arbeitsgemeinschaft kommunale und kirchliche Altersversorgung (AKA), in der kommunale Zusatzversorgungskassen und kirchliche Versorgungskassen, die das Zusatzversicherungsrecht des öffentlichen Dienstes übernommen haben, zusammengeschlossen sind. Einbezogen in den öffentlichen Dienst sind in der vorliegenden Untersuchung – im Gegensatz zur BAV-Arbeitgeberbefragung – auch die Nachfolgeunternehmen der früheren Bahn und Bundespost, also Bahn, Post, Telekom, Postbank.

Mit dem Stichtag 31. Dezember 2001 wurde aufgrund eines neu vereinbarten Tarifvertrages das bis dahin gültige Gesamtversorgungssystem im öffentlichen Dienst geschlossen (Abschnitt 3.2.1) und durch ein Betriebsrentenmodell in Form eines Versorgungspunktemodells ersetzt (Abschnitt 3.2.2).

3.2.1 Die tarifvertraglichen Regelungen bis 31. Dezember 2001

Bis zum 31. Dezember 2001 galt im Bereich der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst ein Tarifvertrag, der die Gesamtversorgung der Pflichtversicherten vorsah. Die Leistungen der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst stellten in Verbindung mit den Renten der gesetzlichen Rentenversicherung ein Gesamtversorgungsniveau sicher, das dem der Beamtenversorgung entsprach. Dies galt insbesondere für die so genannten **Versorgungsrenten**, die Arbeiter und Angestellte des öffentlichen Dienstes erhielten, die bis zum Übergang in den Ruhestand in diesem Beschäftigungsverhältnis verblieben. Personen, die vorzeitig auschieden, jedoch mindestens 5 anzurechnende Jahre erreichten, erhielten im Alter dagegen eine **Versicherungsrente**. Diese Leistungsart errechnete sich nach versicherungsmathematischen Grundsätzen und war niedriger als die Versorgungsrente. Das Gesamtversorgungssystem der Zusatzversorgung war durchgehend umlagefinanziert.

Das Gesamtversorgungssystem war zunehmend mit Problemen konfrontiert, die aus dem komplexen Leistungsrecht und der Abhängigkeit von den Bezugssystemen der Beamtenversorgung und der gesetzlichen Rentenversicherung rührten. Aus diesen Gründen und um

die Finanzierung der Zusatzversorgung ohne Erhöhung der Umlagesätze auf Dauer sicherzustellen, einigten sich die Tarifvertragsparteien im Altersvorsorgeplan 2001 auf die Neugestaltung der Zusatzversorgung.

3.2.2 Die Neugestaltung seit 1. Januar 2002

Ab 1. Januar 2002 wurde das System der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst grundlegend umgestellt. Durch das neue Versorgungspunktemodell wird nunmehr eine Rente berechnet, die unabhängig von den Bezugssystemen der Beamtenversorgung und der gesetzlichen Rentenversicherung ist. Ähnlich wie in der gesetzlichen Rentenversicherung erwerben die Arbeitnehmer so genannte Versorgungspunkte. Multipliziert mit einem Messbetrag errechnet sich daraus die spätere Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst. Die Anzahl der Versorgungspunkte ergibt sich aus folgender Formel:

$$\text{Versorgungspunkte} = (\text{Entgelt des Versicherten} / \text{Referenzentgelt}) \times \text{Altersfaktor}.$$

Beim Versorgungspunktemodell besteht nun ein Zusammenhang zwischen den eingezahlten Beiträgen und der zugesagten Leistung im Rentenfall. „Nach dem Versorgungspunktemodell wird eine Leistung zugesagt, die sich ergeben würde, wenn eine Gesamtbeitragsleistung von 4 v. H. des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts vollständig in ein kapitalgedecktes System eingezahlt würde“ (vgl. VBL 2002, S. 1).

Der jeweilige Beitragssatz schwankt je nach Zusatzversorgungskasse. Bei der VBL lag der Umlagesatz 2003 bei 7,86% (Abrechnungsverband West) des jeweiligen monatlichen Entgelts des Arbeitnehmers. Im Abrechnungsverband Ost der VBL betrug der Umlagesatz 1,2%.²¹ In den alten Ländern müssen sich die Arbeitnehmer oberhalb eines Umlagesatzes von 5,2% zur Hälfte an der diesen Satz übersteigenden Umlage beteiligen. Für die VBL (Tarifgebiet West) ist tarifvertraglich eine Beteiligung der Arbeitnehmer von 1,41% festgeschrieben.²²

Das Übergangsrecht nach dem Altersvorsorgeplan 2001 sieht vor, dass die laufenden Renten als Besitzstandsrenten weitergezahlt werden. Alle anderen Anwartschaften der Arbeitnehmer wurden zum 1. Januar 2002 vollständig in das Punktemodell überführt. Seit 2002 werden neue Einzahlungen nach dem jetzt geltenden Modus hinzugefügt. Für die rentennahen Jahrgänge (am 31. Dezember 2001 55 Jahre oder älter) sind die Berechnungen des Startguthabens komplexer. Für sie orientiert sich der Besitzstand an der fiktiven Altersrente, die der Versicherte erhalten würde, wenn er mit Vollendung des 63. Lebensjahres die Rente in Anspruch nehmen würde. Die ab 2002 entstehenden Ansprüche werden nach dem Punktesystem hinzugerechnet.

²¹ Kommunale Kassen erheben Umlagen von 4,25% bis 6,2% des Arbeitsentgelts, die kirchlichen Einrichtungen einen einheitlichen Satz von 4%. Zu den Umlagen kann ein „Sanierungsgeld“ zur Finanzierung der Systemumstellung in Höhe von 0,2% bis 2,5% hinzukommen.

²² Vgl. VBL: Informationen für Arbeitnehmer über die Reform der Zusatzversorgung, 2002.

Die Pflichtversicherten mit öffentlichen Zusatzversorgungsanwartschaften erhalten seit 2004 einmal jährlich eine schriftliche Information über die Höhe der Anwartschaften zum Ende des vorangegangenen Jahres (Thiel 2005). Damit soll den Versicherten ein besserer Überblick über ihre finanzielle Situation im Alter gewährt werden.

Neben der Pflichtversicherung wurde im Rahmen der Systemumstellung der öffentlichen Zusatzversorgung eine freiwillige Versicherung ermöglicht. Arbeitnehmer können nunmehr auf dem Weg der privaten Eigenvorsorge die Riesterförderung (vgl. Abschnitt 3.3.3) in Anspruch nehmen und dadurch die mit dem Punktemodell verbundenen Einschnitte beim Versorgungsniveau teilweise oder ganz ausgleichen. Ursprünglich gehörten Beschäftigte des öffentlichen Dienstes nicht zu den Anspruchsberechtigten einer Riester-Förderung. Der Arbeitnehmer kann der Versorgungseinrichtung den Auftrag erteilen, eine freiwillige Höherversicherung ergänzend zur Pflichtversicherung abzuschließen, dabei wird der Arbeitnehmer nicht nur Versicherter, sondern auch Vertragspartner. Bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Eintritt in den Ruhestand kann die freiwillige Versicherung auf Antrag fortgesetzt werden.

Die betriebliche Altersvorsorge mittels Bruttoentgeltumwandlung war in weiten Teilen des öffentlichen Dienstes tarifvertraglich ausgeschlossen. Beschäftigte des Bundes und der Länder können auch heute noch keine Bruttoentgeltumwandlungsverträge abschließen.

3.3 Die private Vorsorge

Private Altersvorsorge ist in sehr unterschiedlichen Formen möglich. Der „Sparstrumpf“ gehört genauso dazu wie der Erwerb von Wohneigentum, der Abschluss von Renten- und Lebensversicherungen und der Kauf von Wertpapieren. Im Folgenden wird auf die in die vorliegende Untersuchung einbezogenen, gesetzlich geregelten Formen der privaten Rentenversicherung (Abschnitt 3.3.1), privaten Kapitallebensversicherung (Abschnitt 3.3.2) und auf die Riester-Förderung (Abschnitt 3.3.3) eingegangen. Alle übrigen privaten Vorsorgeformen bleiben außer Betracht.

3.3.1 Die private Rentenversicherung

Bei der klassischen privaten Rentenversicherung werden über einen längeren Zeitraum kontinuierlich feste Beträge eingezahlt. Gesetzlich garantiert ist, dass mindestens das eingezahlte Kapital nominell, d. h. ohne Inflationsausgleich, wieder ausbezahlt wird. Über dieses garantierte Kapital hinaus werden allerdings in der Regel eine Festverzinsung sowie eine (nicht garantierte) Überschussbeteiligung vertraglich fixiert. Bei der privaten Rentenversicherung besteht bzgl. der Auszahlung meist ein Kapitalwahlrecht, d. h. der Versicherungsnehmer kann sich zwischen einer monatlichen Rente und einer Einmalzahlung entscheiden. Eine monatliche Rente wird lebenslang gezahlt. Dabei besteht die Möglichkeit,

eine Rentengarantiezeit von maximal 15 Jahren zu vereinbaren, in der die Rente unabhängig vom Erlebensfall des Versicherungsnehmers gezahlt wird.

Die ausgezahlten Renten werden nur mit dem Ertragsanteil besteuert. Als Ertrag gilt für die gesamte Dauer des Rentenbezugs der Unterschiedsbetrag zwischen dem Jahresbetrag der Rente und dem Betrag, der sich bei gleichmäßiger Verteilung des Kapitalwerts der Rente auf ihre voraussichtliche Laufzeit ergibt; dabei ist der Kapitalwert nach dieser Laufzeit zu berechnen. Wie hoch der zu versteuernde Ertragsanteil ausfällt, hängt vom Alter bei Rentenbeginn ab. Je später der Versicherte Rente bezieht desto geringer fällt die Besteuerung des Ertragsanteils aus. Er ist ab 2005 niedriger als bisher. Die ertragsanteilige Besteuerung gilt für Rentenzahlungen der klassischen Rentenversicherung ab 2005 sowie für Altverträge. Kapitalleistungen sind steuerfrei, wenn die Verträge vor 2005 abgeschlossen wurden und mindestens eine Beitragszahlung vor 2005 erfolgte. Wenn die Verträge seit dem 1. Januar 2005 abgeschlossen wurden, wird bei Kapitalleistungen der Ertragsanteil besteuert. Nur die Hälfte des Ertragsanteils wird besteuert, wenn der Vertrag mindestens 12 Jahre gelaufen ist und die Auszahlung frühestens mit 60 Jahren erfolgt.

3.3.2 Die private Kapitallebensversicherung

Die private Kapitallebensversicherung fasst zwei Vorsorgeformen zusammen: zum einen die Risikolebensversicherung, die im Todesfall des Versicherungsnehmers ausbezahlt wird, und zum andern einen Sparvertrag. Die Verträge von kapitalbildenden Lebensversicherungen, die seit dem 1. Januar 2005 abgeschlossen wurden, sind steuerpflichtig. Bei einer Laufzeit von mindestens zwölf Jahren und einer Auszahlung ab dem vollendeten 60. Lebensjahr werden die Erträge zu 50% besteuert (Halbeinkünfteverfahren). Anderenfalls ist der gesamte Ertragsanteil aus der Kapitalauszahlung zu 100% steuerpflichtig. Die Leistungen aufgrund von Verträgen, die vor 2005 abgeschlossen wurden, sind steuerfrei.

3.3.3 Die Riester-Rente

In diesem Abschnitt wird die Riester-Förderung (§§ 10a, 79ff. EStG) beschrieben. Dazu wird in Abschnitt 3.3.3.1 auf den Kreis der Förderberechtigten sowie die wesentlichen Elemente der Förderung (Zulagen, Sonderausgabenabzug, Mindesteigenbeitrag, Sockelbetrag) eingegangen. Abschnitt 3.3.3.2 behandelt die Riester-geförderten Durchführungswege jeweils für die private und betriebliche Altersvorsorge, und in Abschnitt 3.3.3.3 werden die wesentlichen Änderungen ab dem 1. Januar 2005 skizziert.

3.3.3.1 Die Förderung

Förderberechtigt sind nach § 10a Abs. 1 EStG in erster Linie alle Pflichtmitglieder der gesetzlichen Rentenversicherung. Neben den Arbeitnehmern der Privatwirtschaft und des öffentlichen Dienstes gehören dazu sozialversicherungspflichtige Landwirte und Selbstständige, Bezieher von Lohnersatzleistungen, Wehr- und Zivildienstleistende und – bei Verzicht auf Sozialversicherungsfreiheit – geringfügig Beschäftigte. Gefördert werden des Weiteren Kindererziehende ohne Einkommen während der Kindererziehungszeiten und Beamte, Richter, Soldaten und Amtsträger.

Gehören Personen nicht zum förderberechtigten Kreis,²³ können sie trotzdem die Förderung erhalten, wenn Ihr Ehepartner förderberechtigt ist. Die ursprünglich nicht förderberechtigte Person leitet in diesem Fall ihre Berechtigung vom förderberechtigten Ehepartner ab. Voraussetzung ist, dass beide Ehepartner jeweils einen eigenen Altersvorsorgevertrag abschließen.

Die Riester-Förderung wurde erstmals für das Jahr 2002 gewährt und wird grundsätzlich im Nachhinein ausgezahlt.²⁴ Vor dem 1. August 2001 abgeschlossene Verträge der privaten Altersvorsorge konnten mit dem Einverständnis des Vertragspartners und unter Einhaltung der Zertifizierungsbedingungen²⁵ umgestellt werden.

Die Förderung von Riester-fähigen Altersvorsorgeprodukten ist an einen Eigenbeitrag gebunden und besteht aus zwei Komponenten: der direkten Zulage und dem zusätzlichen Sonderausgabenabzug. Die direkte Zulage wiederum gliedert sich in eine **Grundzulage** und in eine **Kinderzulage** für Kinder, für die ein Kindergeldanspruch besteht. Die Kinderzulage wird pro Kind nur einmal gewährt. Besteht nur für einen Teil des Jahres Kindergeldberechtigung, wird die Kinderzulage trotzdem voll gezahlt. Wie aus Tabelle 3-2 ersichtlich wird, steigt die Grundzulage von 38 € im Jahr 2002 auf 154 € im Jahr 2008; die Kinderzulage steigt im selben Zeitraum von 46 € auf 185 €.

²³ Nicht zum förderberechtigten Kreis gehören: nicht versicherungspflichtige Selbstständige, freiwillig Versicherte in der gesetzlichen Rentenversicherung, Pflichtversicherte in berufsständischen Versorgungseinrichtungen, versicherungsfrei geringfügig Beschäftigte (z. B. in 400-Euro-Jobs), Sozialhilfebezieher ohne versicherungspflichtiges Einkommen, nicht Erwerbstätige (Ausnahme: Kindererziehungszeiten, Pflegezeiten), Arbeitnehmer, die einem Zusatzversorgungssystem angehören, das Anspruch auf eine beamtenähnliche Gesamtversorgung gewährt.

²⁴ Um die volle steuerliche Förderung für das gesamte Jahr zu erhalten, reicht es aus, dass Personen in dem jeweiligen Beitragsjahr in einem Monat förderberechtigt waren.

²⁵ Damit ein privates Vorsorgeprodukt förderfähig ist, muss es bestimmte Zertifizierungskriterien erfüllen, die in § 1 des Altersvorsorgeverträge-Zertifizierungsgesetzes (AltZerG) ausgeführt sind. Zertifiziert werden nur Anlageformen, die u. a. 1) zusagen, dass zu Beginn der Auszahlungsphase mindestens die eingezahlten Altersvorsorgebeiträge (Eigenbeitrag und Zulagen) zur Auszahlung zur Verfügung stehen; 2) gewährleisten, dass die Leistungen ab Beginn der Altersrente, frühestens ab dem 60. Lebensjahr, erbracht werden; 3) lebenslange Leistungen garantieren, etwa in Form einer Leibrente oder eines Auszahlungsplanes; 4) Übertragung und Pfändung ausschließen; 5) bis Ende 2004 Abschluss- und Vertriebskosten auf mindestens 10 Jahre verteilen oder als festen Prozentsatz berechnen, ab 1. Januar 2005 können die Abschluss- und Vertriebskosten auf 5 Jahre verteilt werden; 6) eine vierteljährliche Kündigung sowie ein Ruhenlassen des Vertrages ermöglichen; 7) die Entnahme zum Zweck des Erwerbs einer selbst genutzten Immobilie zulassen, wobei die Beträge später wieder eingezahlt werden müssen.

Tabelle 3-2

Übersicht über die Elemente der Riesterförderung:

Zulagen, Sonderausgabenabzug, Mindesteigenbeitrag und Sockelbetrag

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	ab 2008
a) Zulagen							
- Grundzulage	38 €		76 €		114 €		154 €
- Kinderzulage	46 €		92 €		138 €		185 €
b) Sonderausgabenabzug	525 €		1.050 €		1.575 €		2.100 €
c) Mindesteigenbeitrag	1%		2%		3%		4%
d) Sockelbetrag							
- Keine Kinderzulage		45 €			60 €		
- Ein Kind		38 €			60 €		
- Zwei oder mehr Kinder		30 €			60 €		

BAV–Arbeitnehmer mit Zusatzversorgung 2005

TNS Infratest Sozialforschung

Der **Sonderausgabenabzug** ist ein steuerlicher Freibetrag bei der Einkommensteuererklärung und bewirkt, dass für einen Teil des Einkommens keine Steuern abgeführt werden müssen, da er für die Zahlung von Beiträgen zur geförderten Altersvorsorge verwendet wird. Dieser Freibetrag kann nur für Altersvorsorge verwendet werden.²⁶ Die Steuerersparnis ist umso höher, je höher die Eigenleistung und der Steuersatz sind. Bis 2003 betrug der Höchstbetrag des Sonderausgabenabzugs 525 € (2004/2005: 1.050 €; 2006/2007: 1.575 €; ab 2008: 2.100 €).

Grundsätzlich gilt: Ohne Eigenleistung gibt es keine staatliche Förderung. Um die volle staatliche Förderung zu erhalten, muss ein **Mindesteigenbeitrag** geleistet werden, der sich aus Eigenleistung und staatlicher Förderung zusammensetzt. Insgesamt macht er einen bestimmten Prozentsatz des Jahresbruttoeinkommens aus. Maßgeblich für die Bestimmung des Mindesteigenbeitrags sind die Einnahmen des dem Beitragsjahr vorangegangenen Kalenderjahres (in der Regel das rentenversicherungspflichtige Einkommen). Der zu leistende Mindesteigenbeitrag ist außerdem durch die Höchstbeträge für den steuerlichen Sonderausgabenabzug „gedeckt“: Eigenbeiträge und Zulagen müssen also zusammen den Höchstbetrag nicht überschreiten, wenn man die volle staatliche Förderung erhalten will. Wie hoch der Eigenanteil absolut (in €) ist, hängt stets von der Höhe des Vorjahreseinkommens und von der Höhe der Zulagen ab.

²⁶ Zwischen 2002 und 2004 wurde der Sonderausgabenabzug zusätzlich zu den schon vorhandenen Abzugsmöglichkeiten für Vorsorgeaufwendungen gewährt (§ 10 Abs. 2 Satz 2 EStG).

Wenn die staatlichen Zulagen bereits 1% (bis 4%) des rentenversicherungspflichtigen Einkommens entsprechen oder diesen Betrag sogar übersteigen, muss – um die maximale Zulage zu erhalten – ein **Sockelbetrag** aus eigenen Mitteln geleistet werden, dessen Höhe bis 2005 abhängig von der Anzahl der Kinder ist. Wird nur ein Teil des Sockelbetrages geleistet, kann die Zulage anteilig erhalten werden.²⁷

3.3.3.2 Die Durchführungswege

Bei Riester-Förderung besteht die Wahl zwischen Produkten der privaten Vorsorge und der betrieblichen Altersvorsorge. Riestergeförderte private Altersvorsorge kann durch **private Rentenversicherungen**, **Banksparpläne** und **Fondsparpläne** umgesetzt werden. Bei der betrieblichen Altersvorsorge, die über eine **Pensionskasse**, einen **Pensionsfonds** oder eine **Direktversicherung** durchgeführt wird, kann der Arbeitnehmer auf die Steuer- und Sozialabgabenfreiheit der Beiträge (die so genannte Bruttoentgeltumwandlung, vgl. Abschnitt 3.1) verzichten und die staatliche Förderung über Zulagen bzw. Sonderausgabenabzug (§ 10a oder Abschnitt XI des EStG) in Anspruch nehmen. In der Praxis wird bei der betrieblichen Altersvorsorge die Riester-Förderung jedoch selten genutzt (vgl. hierzu die Ausführungen in Abschnitt 5.1 des vorliegenden Berichts sowie Ruprecht und Wolgast 2004, S. 74). Von Vorteil für die Arbeitnehmer sind betriebliche Riester-Verträge im Vergleich zu privaten, wenn über den Arbeitgeber günstigere Gruppentarife ausgehandelt werden.

3.3.3.3 Gesetzliche Änderungen ab 1. Januar 2005

Im AltEinkG von 2004 sind Änderungen der Riester-Förderung geregelt, die überwiegend am 1. Januar 2005 in Kraft getreten sind:

- Einführung eines Dauerzulagenantrags,
- direkte Abfrage der beitragspflichtigen Einnahmen beim Rentenversicherer durch die Zentrale Zulagestelle für Altersvermögen (ZfA),
- Vereinheitlichung des Sockelbetrags auf 60 €,
- Verringerung der Zertifizierungskriterien,
- Erhöhung der Einmalauszahlung von 20% auf 30%,
- Ausweitung der vorvertraglichen Informationspflicht,
- Abfindung von Kleinbetragsrenten,
- Verteilung der Abschluss- und Vertriebskosten auf 5 Jahre,
- Einführung von Unisex-Tarifen ab 1. Januar 2006.

²⁷ Eine weitere Besonderheit ist für den Fall der abgeleiteten Förderung eines Ehegatten zu beachten: Hier muss nur der unmittelbar förderberechtigte Ehepartner einen Mindesteigenbeitrag leisten, damit beide einen Anspruch auf die volle Zulage haben. Der Ehegatte, der nur abgeleitet zulagenberechtigt ist, muss weder einen Mindestbeitrag noch einen Sockelbetrag einzahlen; es reicht, wenn er die Zulagen auf seinen Vertrag abführt.

4. Die demographische Struktur und die Höhe der GRV-Anwartschaften der Arbeitnehmer mit Zusatzversorgung

Im Zentrum der vorliegenden Untersuchung BAV–Arbeitnehmerbefragung 2005 stehen Arbeitnehmer mit Zusatzversorgung. Dabei handelt es sich um eine Teilgruppe aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Um diese Untergruppe einordnen zu können, werden im Folgenden zunächst die soziodemographischen Strukturen der Arbeitnehmer mit Zusatzversorgung gemäß dieser Erhebung allen sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmern lt. amtlicher Statistik gegenübergestellt (Abschnitt 4.1). Damit wird aufgezeigt, welche Gruppen überdurchschnittlich häufig eine Zusatzversorgung erwarten – und welche in geringerem Maße. In Abschnitt 4.2 wird anschließend für Arbeitnehmer mit Zusatzversorgung die Höhe der Anwartschaften in der gesetzlichen Rentenversicherung als erste Säule der Alterssicherung dargestellt.

4.1 Die soziodemographische Struktur

Zur Verortung der Personen mit betrieblicher Zusatzversorgung innerhalb der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten insgesamt wird zunächst die Struktur der vier Gruppen – Männer/Frauen in alten und neuen Ländern mit Zusatzversorgung – bezüglich Alter und beruflicher Stellung allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gegenübergestellt.²⁸ Im folgenden Abschnitt wird die soziodemographische Struktur der Arbeitnehmer mit Zusatzversorgung näher betrachtet.

²⁸ Die Differenzierung nach Geschlecht, Region, Alter und beruflicher Stellung beruht auf der Schnittmenge der soziodemographischen Merkmale, die sowohl in der vorliegenden Untersuchung als auch im Mikrozensus (Statistisches Bundesamt: Fachserie 1 Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Reihe 4.2.1 Struktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, Stand: 30. 9. 2004) ausgewiesen werden.

4.1.1 Die soziodemographische Struktur im Vergleich mit allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten

Vergleicht man zunächst die Struktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten lt. amtlicher Statistik²⁹ mit den Arbeitnehmern mit Zusatzversorgung nach Region und Geschlecht, so ergeben sich nahezu keine Unterschiede (Tabelle 4-1). Die Anteile der sozialversicherungspflichtigen Männer und Frauen in Ost und West mit Zusatzversorgung entsprechen, von geringfügigen rundungsbedingten Abweichungen abgesehen, den Anteilen an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

Tabelle 4-1

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte insgesamt und mit ZV-Anwartschaft nach Region und Geschlecht (%)¹⁾

— Personen der Geburtsjahrgänge 1940 bis 1986, alte und neue Länder

	SVB ^{2) 3)}	Arbeitnehmer mit ZV ^{4) 5)}
Alte Länder		
Männer	46	46
Frauen	37	38
Neue Länder		
Männer	8	8
Frauen	8	8

1) Abweichungen von 100% sind rundungsbedingt.

2) Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte laut Mikrozensus. Statistisches Bundesamt: Fachserie 1 Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Reihe 4.2.1 Struktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, Stand: 30. 9. 2004, Tabelle 1.

3) aL: einschließlich West-Berlin, nL: einschließlich Ost-Berlin, alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten einschl. Personen unter 18 Jahren und ab 65 Jahren.

4) TNS Infratest Sozialforschung 2005c: Tabelle 2.03_04.1, zusätzliche Berechnungen.

5) aL: ohne Berlin, nL: einschließlich Berlin.

²⁹ Gemäß Mikrozensus. Enthalten sind alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, d. h. auch Personen unter 18 Jahren und Personen ab 65 Jahren. Der Anteil der 65-jährigen und älteren sozialversicherungspflichtig Beschäftigten beläuft sich in den alten Ländern auf 0,4% und in den neuen Ländern auf 0,2% aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, der Anteil der Beschäftigten unter 20 Jahren (für unter 18-Jährige werden keine Angaben ausgewiesen) auf 4,1% in den alten und 5,1% in den neuen Ländern.

Differenziert nach dem Alter (Tabelle 4-2) zeigt sich – den Erwartungen entsprechend – dass der Anteil der Arbeitnehmer mit Zusatzversorgung in der Altersklasse unter 35 Jahren bei Männern und Frauen in West und Ost niedriger liegt als der Anteil an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Zusatzversorgungsanwartschaften werden offensichtlich verstärkt erst in einer späteren Erwerbsphase aufgebaut. Dementsprechend liegen die Anteile der Arbeitnehmer mit Zusatzversorgungsanwartschaft in der mittleren Altersgruppe – eine Ausnahme bilden ostdeutsche Frauen – über den Quoten aller Sozialversicherungspflichtigen. Gleiches gilt für Männer und Frauen in den alten Ländern und Frauen im Osten in der Altersgruppe ab 50 Jahren. Die unterschiedlichen Strukturen in den alten und neuen Ländern, insbesondere die unterdurchschnittlichen Anwartschaften älterer Männer in den neuen Ländern, sind vermutlich darauf zurückzuführen, dass diese Gruppe nicht auf längerfristig entstandene Anwartschaften zurückgreifen kann und vor allem ältere männliche Arbeitnehmer darauf verzichtet haben oder nicht in der Lage waren, Zusatzanwartschaften aufzubauen. Unklar ist allerdings, weshalb Frauen ab 50 Jahren über überdurchschnittliche Anwartschaften verfügen.

Deutliche Unterschiede zwischen Arbeitnehmern mit Zusatzversorgung und allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten werden bei der Differenzierung nach Arbeitern und Angestellten sichtbar. Arbeiter verfügen in allen 4 in Tabelle 4-2 ausgewiesenen Teilgruppen in deutlich geringerem Maße über Zusatzversorgungsanwartschaften. Bei Männern in West und Ost liegen die Anteile der zusatzversorgten Arbeiter jeweils um etwa 20 Prozentpunkte niedriger als die der Beschäftigten (West: 36% vs. 55%, Ost: 45% vs. 66%) und die Angestellten-Anteile entsprechend höher. Auch bei Frauen in Ost und West zeigen sich beträchtliche Unterschiede. Während jeweils etwa ein Viertel (West 23%, Ost: 25%) von ihnen als Arbeiterinnen tätig ist, entfallen auf sie nur etwa 15% der Arbeitnehmerinnen mit Zusatzversorgung im Westen und 13% im Osten. In den neuen Ländern klafft damit die Lücke (12 Prozentpunkte) weiter auseinander als in Westdeutschland (7 Prozentpunkte).

Ein Grund für diese Situation dürfte der überproportional hohe Anteil von Angestellten im öffentlichen Dienst sein. 79% der sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer im unmittelbaren und mittelbaren öffentlichen Dienst sind Angestellte.³⁰ Von wenigen Ausnahmen abgesehen – etwa Arbeitnehmer, deren Beschäftigungsverhältnis voraussichtlich nicht länger als 12 Monate dauert oder die das 17. Lebensjahr noch nicht vollendet haben – erwerben sie Zusatzversorgungsanwartschaften.

Ein weiterer Grund für den höheren Anteil von Angestellten in der Gruppe der Arbeitnehmer mit Zusatzversorgung im Vergleich zu allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten dürfte im unterschiedlichen Einkommensniveau von Arbeitern und Angestellten liegen. Da die Angestelltegehälter durchschnittlich höher liegen als Arbeiterlöhne, haben Angestellte größere finanzielle Spielräume für den Aufbau einer betrieblichen Altersvorsorge sowie den Aufbau einer privaten Vorsorgeanwartschaft. Letzteres gilt für Angestellte des öffentlichen Dienstes gleichermaßen. Die höheren Angestelltenbezüge sind nicht zuletzt darauf zurückzuführen, dass ein nicht unerheblicher Teil von ihnen höher und hoch qualifizierte Tätigkei-

³⁰ Vgl. Kriete-Dodds, Susan: Beschäftigte der öffentlichen Arbeitgeber am 30. Juni 2003. In: Statistisches Bundesamt: Wirtschaft und Statistik 9/2004, S. 992–999, s. S. 995.

ten ausübt, während sich die Tätigkeiten von Arbeitern auf den unteren und mittleren Bereich beschränken.³¹

Tabelle 4-2

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte insgesamt und mit ZV-Anwartschaft nach Alter und beruflicher Stellung (%)
— SVB der Geburtsjahrgänge 1940 – 1986, alte und neue Länder

	alte Länder				neue Länder			
	Männer		Frauen		Männer		Frauen	
	SVB ^{1) 2)}	ZV ^{3) 4)}	SVB ^{1) 2)}	ZV ^{3) 4)}	SVB ^{1) 5)}	ZV ^{3) 6)}	SVB ^{1) 5)}	ZV ^{2) 6)}
Alter								
b. u. 35 Jahre	34	24	37	29	34	27	30	27
35 b. u. 50 Jahre	45	50	43	46	42	50	46	45
50 Jahre und älter	21	26	21	25	24	23	24	28
Insgesamt ⁷⁾	100	100	100	100	100	100	100	100
Berufliche Stellung								
Arbeiter	55	36	23	15	66	45	25	13
Angestellte	45	64	77	85	34	55	75	87
Insgesamt ⁷⁾	100	100	100	100	100	100	100	100

- 1) Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte laut Mikrozensus: Statistisches Bundesamt: Fachserie 1 Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Reihe 4.2.1 Struktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, Stand: 30. 9. 2004, Tabelle 1.
- 2) aL: einschließlich West-Berlin, alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten einschl. Personen unter 18 Jahren und ab 65 Jahren.
- 3) Anhang III, Tabelle A4-2.
- 4) aL: ohne Berlin.
- 5) nL: einschließlich Ost-Berlin, alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten einschl. Personen unter 18 Jahren und ab 65 Jahren.
- 6) nL: einschließlich Berlin.
- 7) Abweichungen der Summe von 100% sind rundungsbedingt.

³¹ Vgl. hierzu die folgenden Ausführungen zur Zusatzversorgung nach Tätigkeitsniveaus.

4.1.2 Ergänzende Analysen zur soziodemographischen Struktur

Wie aus den bisherigen Ausführungen ersichtlich, unterscheiden sich die Arbeitnehmer mit Zusatzversorgung von allen Arbeitnehmern hinsichtlich Alter und beruflicher Stellung. Im Folgenden werden die Arbeitnehmer mit Zusatzversorgung nach weiteren demographischen Merkmalen differenziert, die in der Beschäftigtenstatistik des Statistischen Bundesamtes nicht nachgewiesen werden. Die Ergebnisse werden in Tabelle 4-3 ausgewiesen und im Folgenden in ihren wesentlichen Grundzügen dargestellt.

Zusammengefasst verfügen in den alten Ländern mehr Männer als Frauen über eine Zusatzversorgungsanwartschaft, nur 46% aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von 18 bis unter 65 Jahren mit einer Anwartschaft sind weiblich. In den neuen Ländern ist es umgekehrt, hier liegt der Anteil der Frauen bei 52%.³²

Differenziert nach dem Familienstand zeigt sich, dass in den alten Ländern etwa ein Drittel der Männer (33%) und Frauen (32%) im Alter von 18 bis unter 65 Jahren mit Zusatzversorgung ledig ist. In den neuen Ländern weichen die Anteile bei Männern nach oben (38%) und bei Frauen nach unten (28%) davon ab. Zwischen 53% (Männer/Ost) und 63% (Frauen/Ost) sind verheiratet und zwischen 8% (Männer/West) und 13% (Frauen/West) geschieden bzw. verwitwet.

Referenzzahlen aus der Beschäftigtenstatistik des Statistischen Bundesamtes liegen hierzu nicht vor. Näherungsweise vergleichbar sind die Daten der Bevölkerungsstatistik. Demnach sind in Deutschland in der Altersgruppe von 18 bis unter 65 Jahren

- 39% der Männer und 30% Frauen ledig,
- 52% der Männer und 57% Frauen verheiratet sowie
- 9% der Männer und 13% Frauen geschieden oder verwitwet.³³

Dies deutet darauf hin, dass bei Männern, bezogen auf den Familienstand, eher geringe Unterschiede zwischen der Gesamtbevölkerung, den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sowie den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit Zusatzversorgung bestehen. Ledige Männer sind zwar unter den Arbeitnehmern mit Zusatzversorgung etwas schwächer vertreten als in der Gesamtbevölkerung, dies kann jedoch darauf zurückzuführen sein, dass sie einerseits überproportional viele jüngere Personen umfassen und andererseits aufgrund von Ausbildungszeiten eine unterproportionale Erwerbsbeteiligung aufweisen.³⁴

³² Diese Anteile liegen zwar in einer ähnlichen Größenordnung wie die Ergebnisse der BAV–Arbeitgeberbefragung 2004 und der ergänzenden BAV–Trägerbefragung 2004, sie sind jedoch letztlich nicht vergleichbar. Erstens wird in der Arbeitgeber- und der Trägerbefragung keine private Vorsorge ausgewiesen und zweitens lassen sich die Ergebnisse der Trägerbefragung nicht nach Ost- und Westdeutschland differenzieren, da ein erheblicher Teil der Träger in beiden Teilen Deutschlands vertreten ist, ohne dass nach Ost und West getrennte Angaben vorliegen.

³³ Vgl. Statistisches Bundesamt: Bevölkerung am 31. 12. 2004 nach Altersjahren und Familienstand. Unveröffentlichte Tabelle, die das Statistische Bundesamt freundlicherweise zur Verfügung gestellt hat.

³⁴ Prozentuiert man die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten unter 20 Jahren auf die Bevölkerung von 17 bis unter 20 Jahren, so ergibt sich bei Männern eine Erwerbsquote von 45%.

Tabelle 4-3

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit ZV-Anwartschaft nach Erwerbsstatus, beruflicher Stellung, Tätigkeitsniveau und Tätigkeitsbereich (%)^{1) 2)}
— SVB der Geburtsjahrgänge 1940 – 1986 mit ZV-Anwartschaft, alte und neue Länder

	alte Länder ³⁾		neue Länder ⁴⁾	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Insgesamt	54	46	48	52
Familienstand				
Ledig	33	32	38	28
Verheiratet	59	54	53	63
Geschieden/Verwitwet	8	13	9	9
Erwerbsstatus				
Vollzeit	98	62	95	68
Teilzeit	2	38	5	32
Berufliche Stellung				
Arbeiter	36	15	45	13
TN 1: Angelernt, Hilfskraft	4	11	5	3
TN 2: Facharbeiter, Geselle	27	4	35	8
TN 3: Meister, Polier	5	0	5	1
Angestellte	64	85	55	87
TN 1: Angelernt, Hilfskraft	1	2	0	0
TN 2: Einfache Fachkraft	7	16	11	15
TN 3: Mittlere Position	28	50	24	55
TN 4: Gehobene Position	15	11	9	10
TN 5: Hoch qualif., leitende Pos.	14	6	10	7
Tätigkeitsbereich				
Privatwirtschaft	69	51	50	49
Öffentlicher Dienst ⁵⁾	31	49	50	51

1) TNS Infratest Sozialforschung 2005c: Tabellen 2.05_06.1, 2.11_12_13.1, 2.15.1, 2.18.1.

2) Abweichungen der Summe von 100% sind rundungsbedingt.

3) Ohne Berlin.

4) Einschließlich Berlin.

5) Einschließlich Post, Telekom, Postbank und Bahn.

BAV–Arbeitnehmer mit Zusatzversorgung 2005

TNS Infratest Sozialforschung

In der Gesamtbevölkerung bis unter 65 Jahren beläuft sich die Erwerbsquote der Männer dagegen auf 58% (eigene Berechnungen aufgrund der voranstehenden Bevölkerungsstatistik sowie der Beschäftigtenstatistik des Statistischen Bundesamtes: Fachserie 1 Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Reihe 2 Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, Stand 30. 9. 2004).

Bei Frauen zeigen sich in Bezug auf den Familienstand ebenfalls nur geringe Unterschiede zwischen der Bevölkerungsstatistik insgesamt sowie den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit Zusatzversorgung.

Betrachtet man die in Tabelle 4-3 ebenfalls ausgewiesenen erwerbsbezogenen Merkmale, so zeigt sich zunächst – nicht überraschend –, dass Männer mit Zusatzversorgung überwiegend vollzeiterwerbstätig sind: in den alten Ländern sind lediglich 2% teilzeitbeschäftigt, in den neuen Ländern 5%. Bei Frauen mit Zusatzversorgung lag der Anteil der Teilzeiterwerbstätigen in den alten Ländern bei 38% und in den neuen Ländern bei 32%. Referenzzahlen aus der Erwerbs- oder Bevölkerungsstatistik stehen hierzu nicht zur Verfügung, so dass sich nicht abschätzen lässt, ob und ggf. in welchem Umfang teilzeitbeschäftigte Frauen zu einem geringeren Anteil über Zusatzversorgungsanwartschaften verfügen als vollzeitbeschäftigte.

Der trotz fehlender Vergleichsdaten recht hoch erscheinende Anteil von teilzeiterwerbstätigen Frauen mit Zusatzversorgung dürfte auf den hohen Anteil von teilzeitbeschäftigten Frauen im öffentlichen Dienst zurückzuführen sein.³⁵ Da im öffentlichen Dienst der Erwerb von Anwartschaften einer betrieblichen Zusatzversorgung schon seit längerem nicht an die Arbeitszeit geknüpft ist – nur geringfügig Beschäftigte sind von der Zusatzversorgung ausgeschlossen –, erwirbt ein sehr hoher Anteil eine tarifvertraglich vereinbarte Anwartschaft. In der Privatwirtschaft basiert der Erwerb dagegen oft auf einer freiwilligen Entscheidung der Arbeitnehmer und ist zudem mit höheren Zuzahlungen der Arbeitnehmer verbunden. Hierzu dürften vielen Frauen die finanziellen Mittel fehlen.

Angestellte erwerben – wie bereits gezeigt – im Vergleich zu Arbeitern überproportional häufig Zusatzversorgungsanwartschaften. Differenziert man die berufliche Stellung zusätzlich nach dem Tätigkeitsniveau, ergeben sich bei den männlichen Arbeitern in den alten und neuen Ländern für die mittlere Position (Tätigkeitsniveau 2: Facharbeiter, Geselle) die größten Besetzungszahlen (Tabelle 4-3). So sind in den alten Ländern 27% und in den neuen Ländern 35% aller Arbeitnehmer mit Zusatzversorgung Facharbeiter oder Gesellen. Auch bei Arbeiterinnen mit Zusatzversorgung in den neuen Ländern ist dieses Tätigkeitsniveau mit einem Anteil von 8% die stärkste Arbeiterkategorie. In den alten Ländern hingegen sind die Arbeiterinnen vor allem in angelernten Berufen tätig (TN 1: 11%).

In 3 der 4 untersuchten Teilgruppen (Männer und Frauen im Westen und Frauen im Osten) entfallen auf Angestellte in mittlerer Position die höchsten Anteile der Beschäftigten mit Zusatzversorgung. Bei Frauen in West (50%) und Ost (55%) ist die Konzentration besonders stark. Auffällig, jedoch wenig überraschend ist, dass – mit Ausnahme der westdeutschen Frauen – angelernte Arbeiter wie Angestellte mit nur geringen einstelligen Anteilen unter den Zusatzversorgten vertreten sind. Auf Angestellte der Tätigkeitsniveaus 4 und 5 entfallen

³⁵ Etwa 18% der Arbeiterinnen und weiblichen Angestellten arbeiten im öffentlichen Dienst, bei Männern sind es 9% (vgl. Statistisches Bundesamt: Fachserie 1 Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Reihe 4.2.1 Struktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, Stand: 30. 9. 2004, Tabelle 1; Kriete-Dodds, Susan: Beschäftigte der öffentlichen Arbeitgeber am 30. Juni 2003. In: Statistisches Bundesamt: Wirtschaft und Statistik 9/2004, S. 992–999; eigene Berechnungen).

zwischen 17% (Frauen in den alten und neuen Ländern) und 29% (westdeutsche Männer) der Arbeitnehmer mit Zusatzversorgung.

Man kann davon ausgehen, dass sich die Verteilung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit Zusatzversorgung nach Tätigkeitsniveaus von der aller Arbeitnehmer unterscheidet. Referenzzahlen liegen jedoch nicht vor. Hinweise können aus der Verteilung der 40- bis unter 60-jährigen Arbeiter und Angestellten (Geburtskohorte 1942–1961) gemäß der Untersuchung „Altersvorsorge in Deutschland 2005“ (AVID '05)³⁶ gewonnen werden. Diese Daten werden jedoch erst im Sommer 2006 vorliegen.

Von geringfügigen Abweichungen abgesehen, ist jeweils etwa die Hälfte der Männer und Frauen in den neuen Ländern und der Frauen in Westdeutschland mit Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst oder in dem öffentlichen Dienst angegliederten Bereichen beschäftigt (Tabelle 4-3). Bei Männern im Westen zeigt sich dagegen eine deutliche abweichende Verteilung. In dieser Gruppe entfallen lediglich 31% auf den öffentlichen Dienst. Alle 4 Gruppen zusammengefasst, beläuft sich der Anteil der Beschäftigten mit einer öffentlichen Zusatzversorgung auf 41%.³⁷ Dieser Anteil liegt höher als der sich aus der BAV-Arbeitgeberbefragung 2004 ergebende Anteil von 34%.³⁸ Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass in der BAV-Arbeitgeberbefragung die Nachfolgeunternehmen der früheren Post, Bahn, Postbank und Telekom und ihre Tochtergesellschaften der Privatwirtschaft zugeordnet sind. Aus erhebungstechnischen Gründen wurden diese Bereiche bzw. die hier entstehenden Zusatzversorgungsanswartschaften der öffentlichen Zusatzversorgung zugerechnet.³⁹ Sie beschäftigen in Deutschland etwa 500.000 sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer.⁴⁰ Diese Beschäftigten dürften aufgrund von Tarifverträgen ganz überwiegend eine Zusatzversorgung erwarten. Dies sind etwa 3% der in der BAV-Arbeitgeberbefragung 2004 ausgewiesenen Zahl von 15,700 Mio. Arbeitnehmern mit Zusatzversorgungsanswartschaften.⁴¹ Würde man diese Zahl bzw. diesen Anteil wie in der Arbeitgeberbefragung der Privatwirtschaft zuordnen, ergäben sich in beiden Untersuchungen annähernd gleiche Verteilungen auf Privatwirtschaft und öffentlichen Dienst.

³⁶ Vgl. zur AVID '05: Heien, Thorsten: Erste Erfahrungen der Wissenschaft mit Daten der RV: Die Studie „Altersvorsorge in Deutschland“ (AVID), in: DRV-Schriften Band 55, Frankfurt am Main 2004, S. 90–100; Roth, Michael, Stegmann, Michael, Bieber, Ulrich: Die Aktualisierung der Studie Altersvorsorge in Deutschland – Inhaltliche und methodische Neuerungen der AVID, in: DRV 11/2002; S. 612641.

³⁷ Vgl. TNS Infratest Sozialforschung 2005c, Tabelle 2.18.1.

³⁸ Vgl. TNS Infratest Sozialforschung 2005a: Tabelle Z-2, S. 15.

³⁹ Vgl. zum Problem der Abgrenzung von Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst TNS Infratest Sozialforschung 2005a, S. 29–31.

⁴⁰ Genaue Angaben zur Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten dieser Unternehmen sind nicht zu ermitteln. Näherungsweise ergibt sich folgendes Bild: Die Telekom weist in ihrem Personal- und Nachhaltigkeitsbericht 2004 zum 30. Juni 2004 172.300 in Deutschland beschäftigte Arbeitnehmer aus (S. 85), die Postbank im Geschäftsbericht 2004 (S. 51) konzernweit (einschl. Auslandsbeteiligungen) 10.000 Mitarbeiter, die Post im Personal- und Sozialbericht 2003 137.300 Beschäftigte und die Bahn im Personal- und Sozialbericht 2003/2004 (S. 2) zum Jahresende 2004 für Deutschland 181.500 Tarifkräfte. Insgesamt beschäftigen somit diese 4 Konzerne in Deutschland etwa 501.000 sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer.

⁴¹ Vgl. TNS Infratest Sozialforschung 2005a, Tabelle Z-2.

4.2 Anwartschaften in der gesetzlichen Rentenversicherung

4.2.1 Methodische Hinweise

Die Renteninformationen als Informationsquelle

Die betriebliche Zusatzversorgung ist als Ergänzung zur ersten Säule der Alterssicherung konzipiert. In diesem Abschnitt wird diese erste Säule der Alterssicherung, die gesetzliche Rentenversicherung, für Arbeitnehmer mit betrieblicher Zusatzversorgung genauer betrachtet. Gemäß der Abgrenzung der Grundgesamtheit – sozialversicherungspflichtig Beschäftigte – erwerben alle Befragten aktuell Anwartschaften auf eine Rente der GRV. Die Höhe dieser Anwartschaften entspricht der Hochrechnung der künftigen Altersrente, die die Versicherungsträger⁴² allen Versicherten ab 27 Jahren, die mindestens 5 Jahre Beiträge gezahlt haben, im Rahmen der jährlichen Renteninformationen mitteilt.^{43, 44} Dieser Hochrechnung liegen folgende Annahmen zugrunde: a) die im Rentenkonto aufgeführten Zeiten sind vollständig, b) der Beitragszahler erwirbt bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres jährlich Entgeltpunkte wie im Durchschnitt der letzten 5 Jahre und c) jährliche Rentenanpassungen bleiben unberücksichtigt. Je jünger die Personen sind, desto stärker ist der angegebene Betrag mit Unsicherheiten behaftet.

Die Angaben sollten soweit möglich auf den Renteninformationen beruhen. Erfragt wurden die darin ausgewiesene aktuell bereits erworbene Anwartschaft sowie die bis zum 65. Lebensjahr hochgerechnete Anwartschaft ohne Berücksichtigung künftiger jährlicher Rentenanpassungen. 62% der Befragten konnten auf die Renteninformation zurückgreifen. Sofern sie nicht zur Verfügung stand, sollten sonstige schriftliche Unterlagen, etwa Kontenauskünfte der Versicherungsträger, hinzugezogen werden. Dies war in weiteren 2% der Fälle möglich. 25% der Befragten haben geschätzt. Für 12% liegt keine Angabe zur Quelle des ausgewiesenen Betrages vor. Auch dabei dürfte es sich überwiegend um Schätzungen handeln.⁴⁵ 91% der Befragten haben wunschgemäß die absolute Höhe der Anwartschaften angegeben, 9% eine Größenklasse. Diese Angaben wurden, differenziert nach Männern und Frauen in den alten und neuen Ländern auf Basis der Klassendurchschnitte der Personen, für die Absolutangaben vorlagen, ebenfalls in Absolutwerte umgerechnet.

⁴² Bundesversicherungsanstalt für Angestellte, Landesversicherungsanstalten, Knappschaft, Seekasse und Bahnversicherungsanstalt.

⁴³ Die Befragten wurden gebeten, den Betrag über die Hochrechnung ihrer künftigen Altersrente aus der ihnen vom zuständigen Versicherungsträger zugesandten Renteninformation in den Fragebogen zu übertragen. Ein Musterschreiben der BfA wurde in den Fragebogen integriert. Konnte der Befragte nicht auf die Renteninformation (da er unter 27 Jahre war oder noch keine 5 Beitragsjahre erreicht hat oder sie nicht verfügbar war) oder auf sonstige Rentenunterlagen (z. B. eine selbst beantragte Kontenauskunft) zurückgreifen, wurde er gebeten, den Betrag zu schätzen und die Größenklasse anzugeben. Fragebogen von Personen, die auch zur Größenklasse keine Angaben machen konnten, wurden aus der Auswertung ausgeschlossen (vgl. Abschnitt 2.2.5 Datenprüfung).

⁴⁴ Konnte nur eine Größenklasse angegeben werden, wurde dafür die Durchschnittswerte eingesetzt, die sich, differenziert nach Männern und Frauen in den alten und neuen Ländern, aus den angegebenen Nominalbeträgen der jeweiligen Größenklasse ergaben.

⁴⁵ TNS Infratest Sozialforschung (2005e), Tabelle 2.24.1.

4.2.2 Die Höhe der Anwartschaften nach soziodemographischen Merkmalen⁴⁶

Männer in den alten Ländern erwerben die höchsten GRV-Anwartschaften. Sie werden durchschnittlich brutto, d. h. vor Abzug der Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung und eventueller Steuern auf den Ertragsanteil der Renten, 1.456 € im Monat erhalten, Frauen im Westen dagegen nur 987 € (Tabelle 4-4).⁴⁷ Dies entspricht 68% der Rente der Männer. Die GRV-Durchschnittswerte bei Verrentung in den neuen Ländern liegen dazwischen (Männer 1.132 € Frauen 1.076 €). In den neuen Ländern ist der Abstand der voraussichtlichen GRV-Renten bei Männern und Frauen wesentlich geringer als im Westen, so erhalten Frauen 95% der Rente der Männer. Die Ost-West-Unterschiede bei Männern sind nicht unerheblich. Ostdeutsche Männer erreichen 78% der entsprechenden Anwartschaften im Westen. Dies ist eine deutliche Veränderung gegenüber der aktuellen Situation. Gemäß der Untersuchung "Alterssicherung in Deutschland 2003" (ASID '03) beläuft sich die Brutto-GRV-Rente bei Männern ab 65 Jahren mit Bezug einer Zusatzversorgungsrente der Privatwirtschaft oder des öffentlichen Dienstes im Osten auf 1.342 €, dies sind 3% weniger als die durchschnittliche Rente westdeutscher Männer (1.386 €).⁴⁸ Die künftige Entwicklung der GRV-Renten zumindest der zusatzversorgten Männer wird demnach in den neuen Ländern hinter der in den alten Ländern zurückbleiben. Bedingt durch kürzere Erwerbs- und Versicherungszeiten sowie geringere Entgeltpunkte – aufgrund der niedrigeren Löhne und Gehälter in den neuen Ländern im Vergleich zum Westen – zeichnet sich nicht nur eine Stagnation, sondern sogar ein Rückgang der durchschnittlichen GRV-Renten zumindest der zusatzversorgten Arbeitnehmer ab. Dabei ist jedoch ein Struktureffekt zu beachten. In dem Maße, in dem weitere Beschäftigtenkreise eine Zusatzversorgungsanwartschaft erwerben, werden zunehmend Arbeitnehmer mit niedrigeren Erwerbseinkommen einbezogen. Auch diese Entwicklung führt zu einem Absinken der durchschnittlichen GRV-Anwartschaften der Arbeitnehmer mit Zusatzversorgung.

Bei **Frauen** zeigt sich ein anderes Bild. Aus der Arbeitnehmer-Befragung 2005 ergibt sich für die zusatzversorgten Frauen in den neuen Ländern eine um 9% höhere GRV-Anwartschaft (Tabelle 4-4). Damit können sie ihren Vorsprung von 6%, der sich aus der ASID '03 ergibt (891 € gegenüber 838 €) sogar noch etwas ausbauen. Ein Grund dafür dürfte sein, dass künftig auch im Westen Frauen zunehmend Zusatzversorgungsanwartschaften erwerben,

⁴⁶ Das wesentliche Ziel der Untersuchung ist die Analyse der Zusatzversorgungsanwartschaften und – einschließlich der Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung – der Gesamtversorgung sozialversicherungspflichtig beschäftigter Männer und Frauen in den alten und neuen Ländern. Nach wie vor, dies zeigen nicht zuletzt die Ausführungen im vorliegenden Bericht, unterscheidet sich die Situation dieser Gruppen recht deutlich. Die folgenden Analysen differenzieren daher in der Regel nach diesen 4 Teilpopulationen. Ergänzend, allerdings unkommentiert, werden die Ergebnisse für Männer und Frauen sowie Männer und Frauen insgesamt in einer weiteren Tabelle am Ende des jeweiligen Abschnitts ausgewiesen.

⁴⁷ Alle im Folgenden genannten Werte späterer Alterseinkommen sind Bruttowerte, auch wenn hierauf nicht jeweils verwiesen wird.

⁴⁸ Sonderauswertung der ASID '03. Im Vergleich dazu: die durchschnittliche Brutto-GRV-Rente von Männern ab 65 Jahren ohne eine Zusatzversorgung der Privatwirtschaft bzw. des öffentlichen Dienstes beläuft sich in den alten Ländern auf 1.034 € und in den neuen Ländern auf 1.216 €.

Tabelle 4-4

Höhe der GRV-Anwartschaften der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit ZV-Anwartschaft bei Eintritt in den Ruhestand nach soziodemographischen Merkmalen (%)¹⁾
— SVB der Geburtsjahrgänge 1940 – 1986 mit ZV-Anwartschaft, alte und neue Länder

	alte Länder ²⁾		neue Länder ³⁾	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Insgesamt	1.456	987	1.132	1.076
Alter				
b. u. 35 Jahre	1.275	967	947	1.016
35 b. u. 50 Jahre	1.497	1.025	1.164	1.102
50 b. u. 65 Jahre	1.551	940	1.280	1.094
Familienstand				
Verheiratet	1.527	933	1.212	1.070
Alleinstehend	1.354	1.052	1.043	1.087
Kinder				
Keine Kinder	1.384	1.127	1.057	1.108
1 Kind	1.499	953	1.122	1.085
2 Kinder	1.513	810	1.239	1.064
Erwerbsstatus				
Vollzeit	1.456	1.126	1.136	1.157
Teilzeit	(1.496) ⁴⁾	764	(1.066)	901
Berufliche Stellung				
Arbeiter	1.351	759	1.077	(714)
Angestellte	1.515	1.026	1.178	1.128
Tätigkeitsniveau				
TN 1/2 ⁵⁾	1.360	799	1.022	917
TN 3 ⁶⁾	1.414	1.030	1.070	1.087
TN 4/5 ⁷⁾	1.630	1.225	1.524	1.297
Tätigkeitsbereich				
Privatwirtschaft	1.494	1.042	1.163	1.162
Öffentlicher Dienst	1.373	932	1.102	994

1) Anhang III, Tabelle A4-3.

2) aL: ohne Berlin.

3) nL: einschließlich Berlin.

4) Wegen geringer Fallzahl statistisch nur schwach gesichert ($10 < n < 30$).

5) TN 1/2: angelernter Arbeiter/Hilfskraft, Facharbeiter, angelernter Angestellter/Hilfskraft, einfache Fachkraft.

6) TN 3: Meister/Polier, Fachkraft in mittlerer Position.

7) TN 4/5: Fachkraft in gehobener Position, hoch qualifizierter/leitender Angestellter.

die im Vergleich zu den heutigen Zusatzversorgungs-Bezieherinnen über eher geringe GRV-Anwartschaften verfügen.⁴⁹

Betrachtet man die Höhe der GRV-Anwartschaften nach **Altersgruppen**, so zeigt sich für Männer, Ost wie West, ein Anstieg der Renten mit dem Alter. Unter 35-Jährige in den alten Ländern können mit 1.275 € (nL: 947 €) rechnen, 50- bis unter 65-Jährige mit 1.551 € (nL: 1.280 €).

Bei der Interpretation der altersspezifischen Entwicklung der GRV-Anwartschaften ist zu beachten, dass es sich um eine Momentaufnahme handelt. In der Renteninformation der gesetzlichen Rentenversicherung wird die zukünftige Rente unter der Annahme gleich bleibender relativer Einkommenspositionen, d. h. Entgeltpunkte, berechnet, Karriereverläufe werden nicht simuliert. Nachdem aber gerade die jüngste Kohorte häufig erst am Anfang der beruflichen Entwicklung steht und zu erwarten ist, dass sich in Zukunft ihre relative Einkommensposition im Vergleich zu allen Beitragszahlern verbessern wird, wird deren zukünftige gesetzliche Rente systematisch unterschätzt. Dies gilt auch für die betriebliche und private Zusatzversorgung.

Bei Frauen ergeben sich in Ost wie West geringere Unterschiede zwischen den GRV-Anwartschaften nach dem Alter als bei Männern. Die minimalen und maximalen Durchschnitte weichen um nicht mehr als 85 € (West) bzw. 86 € (Ost) voneinander ab. Zudem erzielen jeweils die Frauen in der mittleren Alterskohorte die durchschnittlich höchsten Anwartschaften. Im Ergebnis führt dies dazu, dass sich die Einkommen in der ältesten Kohorte am stärksten unterscheiden. In der jüngsten Altersgruppe ergeben sich in den neuen Ländern für Frauen sogar höhere Anwartschaften als für Männer. Dies könnte darauf hindeuten, dass sich Einkommen zwischen Männern und Frauen, u. a. bedingt durch Teilzeitarbeit von Frauen, erst in späteren Phasen des Erwerbslebens spreizen, und es könnte auch das Ergebnis einer qualifizierten Schul- und Berufsausbildung von Frauen sein, die in den ersten Abschnitten des Erwerbslebens zu höheren Einkommen führen. Eine Rolle könnte auch spielen, dass Frauen, die bereits frühzeitig Zusatzversorgungsanwartschaften erwerben, eine positive Selektion darstellen. Offen ist allerdings, weshalb diese Faktoren sich nicht auch im Westen niederschlagen.

Der Zusammenhang zwischen dem **Familienstand** und der Höhe der GRV-Anwartschaften ist bei Männern wie Frauen unterschiedlich (Tabelle 4-4). Während alleinstehende Männer in Ost und West über niedrigere Anwartschaften verfügen als verheiratete (in den alten Ländern um 11% und in den neuen um 14%), sind bei Frauen die Alleinstehenden in einer günstigeren Position, im Westen um 13%. In den neuen Ländern ist die Differenz allerdings nur geringfügig.

⁴⁹ Nicht kommentierte Angaben ohne Differenzierung nach dem Geschlecht sowie für die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland insgesamt werden in Anhang III, Tabelle A4-3 ausgewiesen.

Die Situation bei Männern könnte zum Teil auf einen Alterseffekt zurückzuführen sein, da jüngere Personen häufiger ledig und damit alleinstehend sind.⁵⁰ Auch der Umstand, dass geschiedene Männer im Rahmen des Versorgungsausgleichs in der Regel Entgeltpunkte an ihre frühere Ehefrau abtreten müssen, senkt die durchschnittliche Rente alleinstehender Männer. Zusätzlich scheint das Bildungs- und Ausbildungsniveau eine Rolle zu spielen. So haben 22% der ledigen Männer ab 55 Jahren keine abgeschlossene Berufsausbildung, dagegen nur 12% der verheirateten.⁵¹ Eine fehlende Berufsausbildung verringert offensichtlich die Chancen auf dem Heiratsmarkt. Dies dürfte für die noch Erwerbstätigen der BAV–Arbeitnehmerbefragung ebenso gelten wie für die in der Untersuchung "Alterssicherung in Deutschland 2003" (ASID '03) ausgewiesene ältere Bevölkerung.

Der Zusammenhang "Ledig und unterdurchschnittliches Bildungsniveau" trifft zwar zumindest auf ältere Frauen ebenfalls zu – gemäß ASID '03 haben 41% der ledigen, aber nur 34% der verheirateten Frauen keine Berufsausbildung abgeschlossen⁵² –, allerdings können ledige Frauen dies gegenüber verheirateten durch längere Erwerbsverläufe und geringere Anteile von Teilzeitarbeit ausgleichen. So waren ledige Frauen im Alter ab 65 Jahren gemäß ASID '03 durchschnittlich 39 Jahre, verheiratete hingegen 25 Jahre erwerbstätig.⁵³ Dagegen unterscheiden sich die durchschnittlichen Erwerbszeiten von ledigen (42 Jahre) und verheirateten Männern (43 Jahre) nur geringfügig.⁵⁴

In Anbetracht der kürzeren Erwerbszeiten und dem zu vermutenden höheren Anteil an Teilzeitbeschäftigung erscheinen die Unterschiede gegenüber den um 12% niedrigeren GRV-Anwartschaften der verheirateten gegenüber den alleinstehenden Frauen in den alten Ländern eher gering. Dies gilt nicht zuletzt im Vergleich zu den GRV-Renten der 65-jährigen und älteren Frauen, die sich bei ledigen auf 922 € und bei verheirateten auf 488 € belaufen, dies bedeutet einen Rückstand von 47%.⁵⁵ Dabei ist zu beachten, dass es sich bei der Population der vorliegenden Untersuchung um sozialversicherungspflichtig beschäftigte Frauen handelt, die aktuell eine betriebliche Zusatzversorgungsanwartschaft erwerben, also um eine vergleichsweise gut ins Erwerbsleben integrierte Gruppe. Allerdings dürfte auch der Erwerbsverlauf von vielen dieser Frauen in der Vergangenheit Unterbrechungen aufweisen. Zudem kommt der oben angeführte Versorgungsausgleich meist geschiedenen Frauen zugute.

Bei Frauen in den neuen Ländern hat der Familienstand einen geringeren Einfluss auf die Erwerbsbeteiligung als bei Frauen im Westen. Dies hat für die ältere Generation der heutigen Rentnerinnen gegolten – gemäß ASID '03 waren ledige Frauen ab 65 Jahren in den neuen Ländern durchschnittlich 40 Jahre und verheiratete 36 Jahre erwerbstätig⁵⁶ – und dürfte auch heute noch, wenn auch weniger ausgeprägt, zutreffen. Dies schlägt sich in der

⁵⁰ Von den unter 35-Jährigen sind 72% ledig, von den 35- bis unter 50-Jährigen 23% und von den 50- bis unter 65-Jährigen noch 9% (nicht tabellarisch ausgewiesene Zusatzauswertung).

⁵¹ Vgl. TNS Infratest Sozialforschung 2005e: Tabellenband 1: Deutschland, Tabelle 3333.

⁵² Ebenda, Tabelle 3335.

⁵³ Ebenda, Tabelle 3323.

⁵⁴ Ebenda, Tabelle 3321.

⁵⁵ Ebenda, Tabelle 3003.

⁵⁶ Ebenda, Tabelle 2323.

durchschnittlichen Höhe der GRV-Renten nieder. So zeigt sich keine nennenswerte Differenz zwischen verheirateten und alleinstehenden Frauen in den neuen Ländern.

Differenziert man die GRV-Anwartschaften nach der **Zahl der Kinder**, so zeigen sich bei Männern in beiden Teilen Deutschlands ähnliche Konstellationen: Die Höhe der Anwartschaften korreliert positiv mit der Zahl der Kinder. Im Westen erwarten Männer mit 2 Kindern⁵⁷ eine um 9% und in den neuen Ländern sogar eine um 17% höhere Rente als Kinderlose. Dies korrespondiert zum einen mit den oben dargestellten niedrigeren Anwartschaften von alleinstehenden im Vergleich zu verheirateten Männern. Die Unterschiede könnten zum anderen darauf zurückzuführen sein, dass überproportional häufig Ehepaare Kinder bekommen, die es sich aufgrund der Einkommenssituation des Ehemanns "leisten" können. Auffällig ist in diesem Zusammenhang, dass kinderlose Frauen im Westen mit 1.127 € über höhere GRV-Anwartschaften verfügen als kinderlose Männer (1.057 €) und Frauen (1.108 €) in Ostdeutschland.

Bei Frauen zeigt sich dagegen vor allem im Westen eine deutlich negative Korrelation zwischen den GRV-Anwartschaft und der Zahl der Kinder. Die Anwartschaften von Frauen mit 2 Kindern belaufen sich auf nur 72% derjenigen von kinderlosen Frauen. In den neuen Ländern ist dieser Zusammenhang weniger ausgeprägt. Frauen mit 2 Kindern erwarten nur um 4% niedrigere Anwartschaften als Frauen ohne Kinder.

Erwartungsgemäß werden **teilzeiterwerbstätige** Frauen in den alten und neuen Ländern eine niedrigere GRV-Rente erhalten als Vollzeitwerbstätige. Die Unterschiede sind im Westen allerdings größer als im Osten. In den alten Ländern verfügen teilzeitbeschäftigte Frauen über 68% der Anwartschaften der Vollzeitbeschäftigten, in den neuen Ländern dagegen 78%. Dies deutet darauf hin, dass in die neuen Ländern Teilzeitbeschäftigungen im Durchschnitt weniger Jahre umfassen und/oder weniger Arbeitsstunden pro Woche. Bei der Gegenüberstellung der Anwartschaften von Voll- und Teilzeitbeschäftigten ist zu beachten, dass sich diese Zuordnung aufgrund der Situation zum Befragungszeitpunkt ergibt. Auch vollzeitbeschäftigte Frauen können in einer anderen Phase ihres Erwerbslebens einer Teilzeitbeschäftigung nachgegangen sein et vice versa.

Dies scheint in besonderem Maße für Männer zu gelten. Wenn auch die ausgewiesenen Werte aufgrund des seltenen Auftretens von Teilzeitarbeit von Männern statistisch nur schwach gesichert sind, so deuten die in beiden Teilen Deutschlands nahe zusammenliegenden Werte darauf hin, dass die Teilzeitbeschäftigung nur eine kurze Phase in Anspruch nimmt. Im Westen liegen die Anwartschaften von teilzeitbeschäftigten Männern mit 1.496 € sogar geringfügig höher als die der vollzeitbeschäftigten mit 1.456 €. Offensichtlich wechseln überwiegend Männer aus gehobenen Einkommenspositionen in Teilzeit.

Differenziert nach der **beruflichen Stellung** wird deutlich, dass Angestellte in allen vier Gruppen höhere GRV-Renten erhalten als Arbeiter. Das Niveau der GRV-Anwartschaften der Arbeiter liegt bei Männern in Ost und West bei etwa 90% der Anwartschaft der Ange-

⁵⁷ Erhoben wurde die Zahl der Kinder, einschließlich der nicht im Haushalt lebenden, bei Verheirateten bzw. Zusammenlebenden einschließlich der Kinder aus früheren Ehen beider Partner.

stellten. Bei Frauen in den alten Ländern ist die Differenz größer, so beziehen Arbeiterinnen 74% der GRV-Rente der Angestellten.

Die unterschiedlichen Rentenanwartschaften von Arbeitern und Angestellten sind zumindest zum Teil auf die spezifischen Strukturen beider Beschäftigtengruppen zurückzuführen. Bei Arbeitern werden in der Regel 3 Tätigkeitsniveaus unterschieden: angelernte, Facharbeiter und Meister/Vorarbeiter. Dem entsprechen näherungsweise angelernte Angestellte, Angestellte mit Lehrabschluss sowie Angestellte in mittleren Positionen. Dagegen sind gehobene sowie hochqualifizierte und leitende Positionen in aller Regel mit Angestellten besetzt. Diese Gruppierungen gehen mit unterschiedlich hohen Erwerbseinkommen und daraus resultierenden unterschiedlich hohen Alterseinkommensanwartschaften einher. Um diese Unterschiede zu berücksichtigen, werden im Folgenden die Alterseinkommensanwartschaften nach folgenden Tätigkeitsniveaus (TN) differenziert.

- TN 1: Angelernte Arbeiter und Angestellte
- TN 2: Facharbeiter, einfache angestellte Fachkräfte
- TN 3: Meister/Vorarbeiter, Angestellte in mittlerer Position
- TN 4: Angestellte in gehobener Position
- TN 5: Hochqualifizierte/leitende Angestellte.

Um trotz z. T. zu geringen Fallzahlen statistisch gesicherte Werte ausweisen zu können, werden bei der Ergebnisdarstellung die Gruppen 1 und 2 sowie 4 und 5 jeweils zusammengefasst.

Die erwarteten Renten korrelieren in allen 4 Teilgruppen positiv mit dem **Tätigkeitsniveau**. Die höchsten GRV-Renten werden mit durchschnittlich 1.630 € Männer in den alten Ländern der Tätigkeitsniveaus 4/5 erhalten, die niedrigsten mit 799 € Frauen im Westen der Tätigkeitsniveaus 1/2. Die Anwartschaften in der oberen Kategorie liegen in den neuen Ländern und bei westdeutschen Frauen um etwa 40% bis 50% höher als in der unteren Gruppe, bei westdeutschen Männern ist der Unterschied mit einem Vorsprung von 20% geringer.

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit Zusatzversorgungsanwartschaften der **Privatwirtschaft** verfügen in allen 4 ausgewiesenen Gruppen über höhere Renten-Anwartschaften in der gesetzlichen Rente als Beschäftigte im **öffentlichen Dienst**. Die Unterschiede bewegen sich zwischen 6% bei ostdeutschen Männern und 17% bei ostdeutschen Frauen. Im Westen liegen die Werte zwischen Männern (9%) und Frauen (12%) näher zusammen.

5. Zusatzversorgungsanwartschaften nach Vorsorgeformen und soziodemographischen Gruppen

Ziel der vorliegenden Untersuchung ist die Bereitstellung von Informationen zur Höhe von betrieblichen und privaten Zusatzversorgungsanwartschaften. Sie werden in diesem Kapitel getrennt nach der Zusatzversorgung in der Privatwirtschaft (Abschnitt 5.3) und im öffentlichen Dienst (Abschnitt 5.4) sowie der ergänzenden privaten Vorsorge (Abschnitt 5.5) dargestellt. In Abschnitt 5.6 wird die aus den Anwartschaften aller Vorsorgeformen resultierende Summe der Zusatzversorgungsanwartschaften betrachtet. Zuvor folgen in Abschnitt 5.1 ein Überblick über die analysierten Leistungsarten und Durchführungswege sowie methodische Ausführungen zur Umrechnung einmaliger Kapitalleistungen in monatliche Zahlungen. In Abschnitt 5.2 wird, ebenfalls hinleitend zu den weiteren Ausführungen, aufgezeigt, zu welchen Anteilen die sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer Anwartschaften in den einzelnen Vorsorgeformen erwerben.

5.1 Die Leistungsarten, Durchführungswege und Diskontierung einmaliger Kapitalleistungen

5.1.1 Leistungsarten und Durchführungswege

Grundgesamtheit der Untersuchung sind, wie in Kapitel 4 beschrieben, sozialversicherungspflichtig Beschäftigte der Geburtsjahrgänge 1940 bis 1986, die eine Anwartschaft auf eine Zusatzversorgung der Privatwirtschaft oder des öffentlichen Dienstes erwerben. Zum öffentlichen Dienst zählen – wie ebenfalls bereits in Kapitel 4 ausgeführt – auch die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von Kirchen, gemeinnützigen Einrichtungen wie Wohlfahrtsverbänden, Vereinen und Genossenschaften sowie von Post, Postbank, Telekom und Bahn.⁵⁸

In Übersicht 5-1 sind die in die Untersuchung einbezogenen Zusatzversorgungsarten aufgeführt. „Ja“ bedeutet, dass die Vorsorgeform für die jeweilige Beschäftigtengruppe erhoben wurde, „Nein“ entsprechend, dass die betreffende Leistungsart nicht erfragt wurde. Die Umrahmungen markierten die Versorgungsarten, die im Folgenden unter privater Vorsorge einerseits und betrieblicher Altersvorsorge der Privatwirtschaft (BAV) und Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst (ZÖD) andererseits behandelt werden.

⁵⁸ Im Gegensatz hierzu sind in der BAV-Arbeitgeberbefragung die Nachfolgeunternehmen der früheren Bundespost und Bundesbahn, also Post, Telekom, Postbank und Bahn, der Privatwirtschaft zugeordnet.

Unter den Begriff „betriebliche Alterssicherung der Privatwirtschaft (BAV)“ fallen folgende Leistungen an Beschäftigte der Privatwirtschaft:

- (1) Direktzusagen,
- (2) Leistungen von Unterstützungskassen,
- (3) Leistungen von rechtlich selbstständigen Pensionskassen,
- (4) Leistungen von Pensionsfonds,
- (5) Direktversicherungen.

Im Gegensatz zu den Leistungen der Zusatzversorgung in der Privatwirtschaft wurden die Zusatzversorgungsanwartschaften im öffentlichen Dienst in einer gemeinsamen Kategorie erhoben. Sie ist in Übersicht 5-1 als ZÖD ausgewiesen.

Einige wenige Beschäftigte des öffentlichen Dienstes haben angegeben, dass ihre Zusatzversorgung ausschließlich aus einer Direktversicherung besteht. Aufgrund der geringen Fallzahl konnten sie nicht gesondert ausgewertet werden. Die daraus resultierenden Leistungen fließen aber in die Berechnung der Zusatzversorgung insgesamt sowie der Gesamtversorgung ein.

Neben privaten Kapitallebensversicherungen und privaten Rentenversicherungen wurden Riester-Renten unabhängig davon, ob sie privat oder über den Arbeitgeber abgeschlossen wurden, der privaten Vorsorge zugeordnet. Der Grund ist die geringe Verbreitung betrieblicher Riester-Renten in der Grundgesamtheit.

Übersicht 5-1

Untersuchte Durchführungswege und Zusatzversorgungsformen

	Beschäftigte der Privatwirtschaft	Beschäftigte des öffentlichen Dienstes
1. Zusatzversorgung der Privatwirtschaft		
Betriebliche Kapital-LV (Direktvers.)	Ja	Ja
Direktzusage	Ja	Nein
Unterstützungskasse	Ja	Nein
Pensionskasse	Ja	Nein
Pensionsfonds	Ja	Nein
Sonstige ¹⁾	Ja	Nein
2. Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes		
ZÖD	Nein	Ja
3. Private Vorsorge		
Private Kapital-LV	Ja	Ja
Private Rentenversicherung	Ja	Ja
Riester-Vertrag (privat u. betrieblich)	Ja	Ja

1) Nennungen, die die Befragten den oben genannten Durchführungsweegen nicht zuordnen konnten.

BAV–Arbeitnehmer mit Zusatzversorgung 2005

TNS Infratest Sozialforschung

5.1.2 Die Diskontierung von Kapitalbeträgen

Die Anwartschaften auf Zusatzversorgungsleistungen wurden, je nach ihrer Ausgestaltung, in unterschiedlicher Form erhoben. Während private Rentenversicherungen, Riester-Renten, Zusatzversorgungsrenten des öffentlichen Dienstes sowie verrentete Zusatzversorgungsleistungen der Privatwirtschaft als monatliche Zahlungen vorliegen, wurden Versicherungssummen privater sowie betrieblicher Kapitallebensversicherungen und Einmalzahlungen aus betrieblichen Alterssicherungssystemen der Privatwirtschaft als einmalige Beträge erfragt. Um diese Angaben vergleichbar zu machen und um sie zur Gesamtversorgung im Alter addieren zu können, war eine Umrechnung der Einmalzahlungen in monatliche Renten

erforderlich. Hierzu hat das Büro für Analyse, Statistik und Simulation (ASKOS) ein Programm zur Diskontierung von Kapitalbeträgen entwickelt.

Die fiktive "monatliche Rente" ergibt sich durch Division des Einmalbetrages durch spezifische Diskontfaktoren nach folgender Formel:

$$\text{"Monatliche Rente"} = \text{Einmalbetrag} / \text{Diskontfaktor}.$$

Die Ableitung der Diskontfaktoren stützt sich auf die „Kommutationszahlen und Versicherungsbarwerte für Leibrenten 2001/2003“ des Statistischen Bundesamtes. Zur Ermittlung der Diskontfaktoren wurde von einem Zinsfuß von 2,75% ausgegangen. Man erhält eine Tabelle, die für Männer und Frauen getrennt je nach Lebensalter bei Auszahlung einen spezifischen Diskontfaktor ausweist. Sie ist in Anhang II ausgewiesen. Teilt man den angegebenen Einmalbetrag durch diesen Faktor, erhält man den Monatsbetrag. Bei Personen unter 60 Jahren wurde eine Auszahlung der Leistung zum 60. Lebensjahr angenommen, sofern bis dahin eine zwölfjährige Laufzeit erreicht ist. Andernfalls wurde die Auszahlung zum 65. Lebensjahr unterstellt. Für Frauen, die im Alter von 60 Jahren eine Einmalzahlung erhalten, beläuft sich der Diskontfaktor auf 204,672. Ausgehend von einer 2,75%igen Verzinsung ergibt sich bei einer Einmalzahlung von beispielsweise 40.000 € eine monatliche Rente von 195 €.

5.2 Die Anteile der Arbeitnehmer mit Anwartschaften auf betriebliche und private Zusatzversorgungsleistungen

Vor der differenzierten Betrachtung der betrieblichen und privaten Zusatzversorgung sowie der Gesamtversorgung sozialversicherungspflichtiger Arbeitnehmer gibt Tabelle 5-1 – differenziert nach Männern und Frauen in den alten und neuen Ländern – zunächst einen Überblick über den Anteil der Personen mit Anwartschaften auf die einzelnen Leistungsarten.

In den **alten Ländern** erwerben 60% der Personen mit einer betrieblichen Zusatzversorgung eine Anwartschaft auf eine Leistung der Privatwirtschaft,⁵⁹ Leistungen der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes werden 39% der Personen erhalten. Während bei Frauen beide Versorgungsarten zu fast gleichen Teilen auf (BAV: 51%; ZÖD: 49%) auftreten, überwiegt bei Männern die Zusatzversorgung der Privatwirtschaft mit einem Anteil von fast 70%, lediglich 30% der Zusatzversorgten erwarten eine Leistung des öffentlichen Dienstes.

Auch in den **neuen Ländern** sind unter den Personen mit Anwartschaften auf eine betriebliche Alterssicherung Beschäftigte mit einer zukünftigen BAV bzw. ZÖD nahezu gleich stark vertreten: 50% der Männer und 49% der Frauen erwerben Anwartschaften auf eine BAV, 48% der Männer und 46% der Frauen werden im Alter eine ZÖD beziehen.⁶⁰

Im Bereich der privaten Vorsorge unterscheiden sich Frauen im Westen von den übrigen Teilgruppen. Von ihnen verfügen im Alter 57% neben der betrieblichen Zusatzversorgung über eine ergänzende private Altersvorsorge. Männer in Ost und West sowie Frauen in den neuen Ländern erwerben dagegen jeweils etwa zu zwei Dritteln zusätzlich Anwartschaften auf private Zusatzversorgungsleistungen.

Die weitaus am stärksten vertretene Form der privaten Vorsorge ist in allen Teilgruppen die private Kapitallebensversicherung. Im Westen haben 59% der Männer und 47% der Frauen einen derartigen Vertrag abgeschlossen, in den neuen Ländern ist diese Vorsorgeform unter Frauen mit 53% etwas weiter verbreitet als bei Männern mit 47%.

Dieses Verhältnis zwischen Männern und Frauen kehrt sich im Bereich der privaten Rentenversicherungen um: In den neuen Ländern werden 28% der Männer, aber nur 21% der Frauen neben einer betrieblichen Zusatzversorgung im Alter eine ergänzende Leistung aus einer privaten Rentenversicherung beziehen. Insgesamt ist diese Form der Vorsorge in den neuen Ländern häufiger anzutreffen als in den alten Ländern: Hier erwerben lediglich 15% der Männer und 16% der Frauen Anwartschaften auf eine private Rente.

⁵⁹ BAV: Leistungen an Beschäftigte der Privatwirtschaft. Nicht enthalten in Tabelle 5-1 sind (gewichtet) 27 Beschäftigte des öffentlichen Dienstes, die ausschließlich eine Direktversicherung abgeschlossen haben. Die daraus resultierenden Anwartschaften sind in der Berechnung der Gesamtversorgung der betroffenen Personen enthalten.

⁶⁰ Abweichungen der Summen aus BAV und ZÖD von 100% sind rundungsbedingt bzw. auf nicht ausgewiesene Direktversicherungen im öffentlichen Dienst zurückzuführen.

Ergänzende Riester-Verträge haben nur 5% der Männer und 8% der Frauen im Westen abgeschlossen. Im Osten tritt diese Art der Vorsorge mit jeweils 9% bei Männern und Frauen etwas häufiger auf.

Tabelle 5-1

Anteil der Arbeitnehmer mit Anwartschaft auf Leistungen der Alterssicherungssysteme (%)¹⁾
— SVB der Geburtsjahrgänge 1940 – 1986 mit ZV-Anwartschaft, alte und neue Länder

	alte Länder ²⁾			neue Länder ³⁾		
	Personen	Männer	Frauen	Personen	Männer	Frauen
GRV	100	100	100	100	100	100
BAV ⁴⁾	60	69	51	50	50	49
ZÖD ⁵⁾	39	30	49	47	48	46
Private Vorsorge ⁶⁾	62	66	57	66	65	65
davon: ⁷⁾						
Private Kapital-LV ⁸⁾	54	59	47	50	47	53
Private Rentenvers. ⁹⁾	15	15	16	25	28	21
Riester-Rente ^{10) 11)}	7	5	8	9	9	9

1) In Prozent aller Männer bzw. Frauen mit Anwartschaften auf eine betriebliche Zusatzversorgung. Abweichungen der Summen aus BAV und ZÖD von 100% sind rundungsbedingt bzw. auf nicht ausgewiesene Direktversicherungen im öffentlichen Dienst zurückzuführen.

2) Ohne Berlin.

3) Einschließlich Berlin.

4) Anhang III, Tabelle A5-1, zusätzliche Berechnungen.

5) Anhang III, Tabelle A5-4, zusätzliche Berechnungen.

6) Anhang III, Tabelle A5-7, zusätzliche Berechnungen.

7) Einschließlich Mehrfachanwartschaften.

8) TNS Infratest Sozialforschung 2005c: Tabelle 2.31.1.

9) TNS Infratest Sozialforschung 2005c: Tabelle 2.33.1.

10) TNS Infratest Sozialforschung 2005c: Tabelle 2.33.1.

11) Alle Personen mit Riester-Rente, einschl. Personen mit Abschluss über den Arbeitgeber.

5.3 Die Zusatzversorgung in der Privatwirtschaft

5.3.1 Methodische Hinweise

Die Grundgesamtheit

Grundgesamtheit der folgenden Analysen sind die sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft ohne die Nachfolgeunternehmen der Deutschen Bundespost und Bundesbahn, also ohne Post, Telekom, Postbank oder Bahn. Diese werden in der vorliegenden Untersuchung dem öffentlichen Dienst zugeordnet.

Die erhobenen Anwartschaften

Für die Auswertung der Zusatzversorgung in der Privatwirtschaft (BAV) wurden die Anwartschaften aus allen in Übersicht 5-1 ausgewiesenen Durchführungswegen der Privatwirtschaft zusammengefasst.

Eine nicht genau abzuschätzende Zahl der in betriebliche Alterssicherungssysteme einbezogenen Arbeitnehmer erhält, dies ist aufgrund der Gesetzeslage⁶¹ sowie der Usancen der Versicherungs- und sonstigen Leistungsträger anzunehmen, regelmäßig eine schriftliche Aufstellung über die bisher erreichten Anwartschaften – im Falle der Lebens- und privaten Rentenversicherungsunternehmen – einschließlich der garantierten Versicherungssumme sowie der voraussichtlichen Leistung zusammen mit einer Angabe zur bisher erreichten und künftig noch zu erwartenden Gewinnbeteiligung.⁶²

Obwohl somit für einen erheblichen Teil der Zusatzversorgungsanwartschaften schriftliche Unterlagen vorliegen müssten, haben letztlich nur 38% der Arbeitnehmer, die eine solche Leistung erwarten, angegeben, dass ihnen die Höhe der Leistung bekannt sei. Die Anteile schwanken zwischen Männern und Frauen in Ost und West nur geringfügig (die maximale Abweichung beläuft sich auf 3 Prozentpunkte).⁶³ Weitere 35% haben geschätzt und 27% keine Angabe zur Informationsquelle gemacht. Auch sie dürften überwiegend geschätzt haben.

Bei der Bewertung der folgenden Daten ist ferner zu berücksichtigen, dass die oben angeführten Mitteilungen der Leistungsträger auf der Annahme basieren, dass die Beiträge bzw. Zuführungen zu den Vorsorgeeinrichtungen in der bisherigen, ggf. vertraglich vereinbarten, Form weiter fließen. In Anbetracht der nicht unbeträchtlichen und in den letzten Jahren steigenden Stornoquote – der Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft weist für Lebensversicherungen einen Anteil von 5,5% im Jahr 2003 (nach 4,9% in 2002 und 4,6%

⁶¹ Aufgrund von § 4a des BetrAVG müssen die Arbeitgeber bzw. die Versorgungsträger, die Arbeitnehmer über die Höhe der bisher erreichten Anwartschaften informieren, sofern die Beschäftigten dies "bei einem berechtigten Interesse" verlangen.

⁶² Vgl. hierzu auch die Ausführungen in Abschnitt 2.2.7.

⁶³ Vgl. TNS Infratest Sozialforschung 2005c: Tabelle 2.47.2.

in 2001)⁶⁴ aus – muss man davon ausgehen, dass ein nicht geringer Teil der laufenden Versicherungsverträge in den kommenden Jahren entweder beitragsfrei stillgelegt oder gekündigt wird. Unklar ist allerdings – hierfür liegen keine Angaben vor –, ob die für alle Lebensversicherungen ausgewiesenen Stornoquoten auch für betriebliche Direktversicherungen gelten.

Zu berücksichtigen ist ferner, dass die Angaben zu den Anwartschaften aus Versicherungsverträgen auf der garantierten Versicherungssumme bzw. der garantierten monatlichen Rente beruhen. Eventuelle Gewinnanteile sind nicht berücksichtigt. Diese konservative Annahme entspricht in Anbetracht des in den letzten Jahren mehr oder weniger kontinuierlich rückläufigen Anteils der in Aussicht gestellten Gewinnanteile dem kaufmännischen Vorsichtsprinzip.⁶⁵

Geht man davon aus, dass einerseits ein Teil der zur Zeit laufenden Verträge vor Ablauf gekündigt wird und die Leistungen der verbleibenden über die garantierte Versicherungssumme hinaus höher ausfallen werden, so wird dies in Zukunft zu einer gegenüber den im Folgenden ausgewiesenen Angaben ungleichen Verteilung führen.

5.3.2 Die Höhe der Anwartschaften nach soziodemographischen Merkmalen

Betrachtet man die durchschnittliche Höhe der BAV-Anwartschaft zunächst nach **Geschlecht** und **Region**, so zeigt sich, dass Männer im Westen mit durchschnittlich 469 € die höchsten Leistungen erwarten (Abbildung 5-1). Frauen im Westen und Männer im Osten kommen mit 327 € bzw. 330 € jeweils auf 70% dieser Anwartschaft. Mit 254 € ist die durchschnittliche BAV-Anwartschaft der Frauen in den neuen Ländern am niedrigsten. Mögliche Gründe für diese Verteilung werden bei der Darstellung der durchschnittlichen Höhe nach soziodemographischen Gruppen diskutiert.⁶⁶

Um eine Vorstellung von der künftigen Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung im Vergleich zur heutigen Situation zu gewinnen, bietet sich ein Vergleich mit den heutigen Leistungen der betrieblichen Altersversorgung gemäß der Untersuchung "Alterssicherung in Deutschland 2003" (ASID '03) an. Bei der Interpretation der in Tabelle 5-2 für die alten Länder ausgewiesenen Ergebnisse ist allerdings zu beachten, dass die Leistungen der ASID

⁶⁴ Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft 2004: Geschäftsentwicklung 2003 – Die deutsche Lebensversicherung in Zahlen, Berlin, S. 10; Süddeutsche Zeitung: Mehr Geld für gekündigte Lebenspolice, Ausgabe vom 30. Mai 2003, S. 27 (unter Berufung auf den GDV).

⁶⁵ Dabei handelt es sich um durchaus gewichtige Entwicklungen. So hat ein großer Lebensversicherer in einem konkreten Vertrag den in Aussicht gestellten Endbetrag bei unveränderter garantierter Versicherungssumme und kontinuierlichen Beitragszahlungen von umgerechnet 49.700 € im Jahr 1992 auf 35.400 € im Jahr 2004, d. h. um 29%, reduziert. Bezogen auf die garantierte Versicherungssumme von 27.300 € belief sich im Jahr 1992 die in Aussicht gestellte Versicherungssumme auf 82%, im Jahr 2004 dagegen nur noch auf 30%.

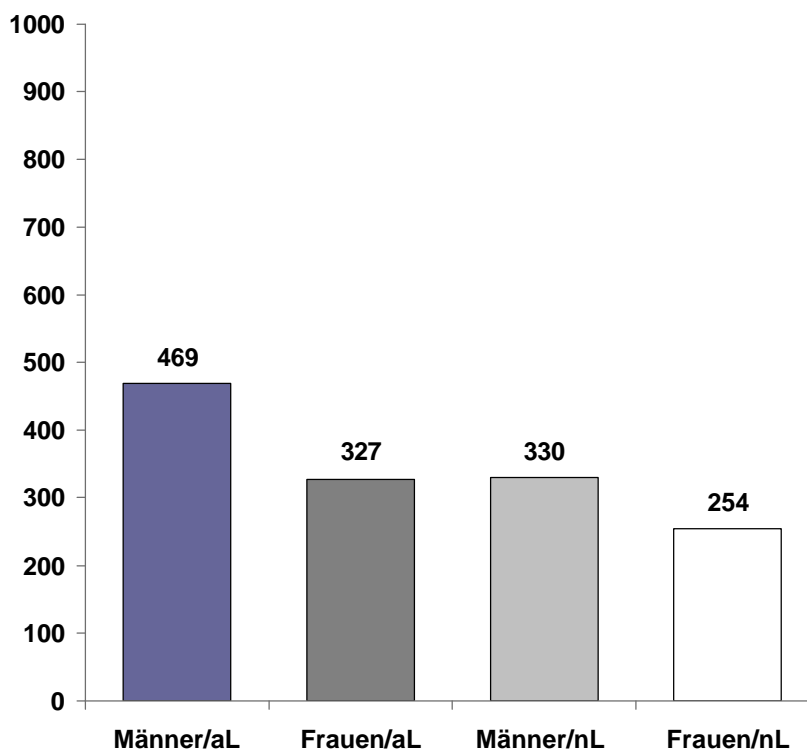
⁶⁶ Nicht kommentierte Angaben ohne Differenzierung nach dem Geschlecht sowie für die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland insgesamt werden in Anhang III, Tabelle A5-3 ausgewiesen.

nur laufende Zahlungen enthalten, einmalige Kapitalbeträge wurden nicht anteilig eingerechnet. Wenn daher, wie aus Tabelle 5-2 hervorgeht, die künftigen BAV-Anwartschaften von Männern nominell nahezu identisch sind mit den monatlichen Betriebsrenten der heutigen Rentnergeneration, so bedeutet dies, dass die durchschnittlichen Leistungen der betrieblichen Altersversorgung real, d. h. unter Berücksichtigung der Preissteigerungsrate, in Zukunft sinken werden. Dies ist nicht überraschend, da in die betriebliche Altersversorgung zunehmend Beschäftigtengruppen auch aus unteren Lohn- und Gehaltsgruppen, einbezogen werden, die in der Vergangenheit keine Anwartschaften aufbauen konnten.

Abbildung 5-1

Höhe der Anwartschaften auf eine Zusatzversorgung der Privatwirtschaft nach Geschlecht und Region (€/Bezieher)

— SVB der Geburtsjahrgänge 1940 – 1986 mit ZV-Anwartschaft, alte und neue Länder



BAV–Arbeitnehmer mit Zusatzversorgung 2005

TNS Infratest Sozialforschung

Bei Frauen deutet sich dagegen ein Anstieg der Leistungen der Zusatzversorgung in der Privatwirtschaft an. Die durchschnittlichen Anwartschaften der 18- bis unter 65-jährigen liegen um etwa 100 € höher als die Leistungen der heutigen BAV-Rentnerinnen. Dies wird in

Zukunft zu einer Verringerung der Unterschiede zwischen Männern und Frauen führen. Während die heutigen Leistungen der Frauen durchschnittlich bei 47% der Bezüge der Männer liegen, belaufen sich die Anwartschaften auf 70% des Wertes der Männer. Dies bedeutet aber auch, dass noch auf längere Sicht die Leistungen der Frauen niedriger liegen werden als die der Männer.

Vergleichbare Aussagen zur Situation in den neuen Ländern sind nicht möglich, da BAV-Leistungen in der Bevölkerung ab 55 Jahren noch zu selten sind, um statistisch gesicherte Aussagen treffen zu können. Da Systeme betrieblicher Alterssicherung in den neuen Ländern noch nicht lange existieren, hatten in der älteren ASID-Population nur wenige Arbeitnehmer, vermutlich insbesondere aus oberen Einkommensgruppen, die Möglichkeit, BAV-Anwartschaften aufzubauen. Zumindest zum Teil dürfte es sich dabei um Personen handeln, die in die neuen Länder, etwa Berlin-Ost, umgezogen sind.

Tabelle 5-2

Höhe der Leistungen der Zusatzversorgung in der Privatwirtschaft lt. ASID '03 und der Anwartschaften lt. BAV–Arbeitnehmerbefragung 2005 (€/Bezieher)
— (Zuletzt) sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, alte Länder

	Männer	Frauen
ASID '03 ^{1) 2) 3)}	467	221
BAV AN mit ZV 2005 ^{4) 5)}	469	327

1) Geburtsjahrgänge 1923 – 1948 (55 Jahre und älter).

2) Laufende Zahlungen ohne Einrechnung einmaliger Kapitaleleistungen.

3) TNS Infratest Sozialforschung 2005e, Tabellenband 1, Tabelle 1028, zusätzliche Berechnungen.

4) Geburtsjahrgänge 1940 – 1986 (18 bis unter 65 Jahre).

5) Anwartschaften.

Differenziert nach dem **Alter**, verfügen in beiden Teilen Deutschlands jeweils die Männer ab 50 Jahren über die durchschnittlich höchsten Bezüge (aL: 529 €, nL: 384 €, Tabelle 5-3). Die Durchschnittsbeträge liegen in der jüngsten Gruppe jeweils um 20% niedriger. Dabei ist zu beachten, dass viele Personen unter 35 Jahren den Aufbau ihrer betrieblichen Alterssicherung noch nicht abgeschlossen haben dürften. In vielen Fällen werden die bereits erreichten Anwartschaften im Laufe des beruflichen Lebens weiter ergänzt werden. Insoweit handelt es sich allerdings bei den jüngeren Arbeitnehmern mit betrieblicher Zusatzversorgung um eine positive Selektion, da ihre Vereinbarungen eine überdurchschnittlich lange Laufzeit haben werden, möglicherweise aber auf Basis einer zunächst nur niedrigen Leistung.

Bei Frauen im Westen kehrt sich die Relation zwischen den Altersgruppen um: Hier erwerben Frauen unter 35 Jahren mit 392 € die durchschnittlich höchsten Anwartschaften. Allerdings sind die Anwartschaften immer unter der Maßgabe zu sehen, dass weiterhin Beiträge entrichtet werden. Eventuelle Erwerbsunterbrechungen – sei es durch Phasen der Erwerbslosigkeit oder, dies dürfte vor allem Frauen betreffen, durch Kindererziehung – wirken sich mindernd auf die Anwartschaften aus. Die Anwartschaften Älterer sind somit mit weniger Unsicherheiten behaftet als die der Jüngeren. Überdies werden die Zusatzversorgungsleistungen, die sich bereits kurz vor der Auszahlungsphase befinden, in ihrem Wert sehr viel weniger durch Inflation gemindert als die der Jüngeren. Dies gilt selbstverständlich auch für die Anwartschaften jüngerer Männer.

Alleinstehende Frauen erwerben in beiden Teilen Deutschlands höhere Zusatzversorgungsanwartschaften als verheiratete. Im Westen liegen sie um 50% höher (392 € bzw. 261 €), im Osten um 37% (298 € bzw. 217 €). Die Gründe für die niedrigeren Anwartschaften Verheirateter sind die häufiger diskontinuierlichen Erwerbsverläufe von Ehefrauen⁶⁷ sowie ein höherer Anteil nicht Vollzeit Beschäftigten.⁶⁸ Bei Männern zeigen sich in beiden Teilen Deutschlands unterschiedliche Konstellationen. In den neuen Ländern erwerben alleinstehende Männer um 26% höhere Anwartschaften als verheiratete, in den alten Ländern dagegen um 15% niedrigere.

Diese Konstellation gemäß dem Familienstand korrespondiert damit, ob die jeweiligen Personen **kinderlos** sind oder nicht. Kinderlose Frauen erwerben in den alten wie neuen Ländern höhere Anwartschaften. Besonders gravierend sind die Unterschiede im Westen. Kinderlose Frauen erwarten mit durchschnittlich 412 € um 87% höhere Anwartschaften als Frauen mit Kindern (223 €). Frauen im Westen unterbrechen ihre Erwerbstätigkeit häufig aufgrund von Kindererziehung.⁶⁹ Dadurch sind sie nicht in der Lage, kontinuierlich BAV-Anwartschaften aufzubauen, wodurch niedrigere Ansprüche entstehen. Auch ein höherer Anteil nicht Vollzeit Beschäftigter wirkt sich mindernd auf die durchschnittliche Höhe der BAV-Anwartschaften von Frauen mit Kindern aus. Zwei Drittel der Frauen mit Kindern arbeiten Teilzeit, bei Kinderlosen liegt der Teilzeitanteil nur bei 6%.⁷⁰

Zudem müssen Frauen mit Kindern offenbar verstärkt „Karrierenick“ hinnehmen: Der Anteil (Hoch-)Qualifizierter an Frauen mit Kindern ist mit 12% nur halb so hoch wie bei Frauen ohne Kinder.⁷¹ Gerade Beschäftigte des oberen Tätigkeitssegments erwerben jedoch überdurchschnittlich hohe Anwartschaften.

⁶⁷ 81% der Ehefrauen leben mit einem Kind im Haushalt (zusätzliche Berechnungen). Ein größerer Teil von ihnen dürfte die Erwerbstätigkeit aufgrund von Kindererziehung unterbrochen haben.

⁶⁸ In Westdeutschland sind 57% der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Ehefrauen teilzeiterwerbstätig gegenüber 16% der alleinstehenden Frauen, in den neuen Ländern 42% der Ehefrauen gegenüber 13% der alleinstehenden Frauen.

⁶⁹ Im Westen weisen 77% der Frauen mit Kindern nicht mit GRV-Beiträgen belegte Anrechnungsjahre aufgrund von Kindererziehungszeiten auf, im Osten sind es ebenfalls 77% (zusätzliche Berechnungen).

⁷⁰ Zusätzliche Berechnungen.

⁷¹ Zusätzliche Berechnungen.

Tabelle 5-3

Höhe der Anwartschaften auf eine Zusatzversorgung der Privatwirtschaft bei Eintritt in den Ruhestand nach soziodemographischen Merkmalen¹⁾ (€/Bezieher)
— SVB der Geburtsjahrgänge 1940 – 1986 mit ZV-Anwartschaft, alte und neue Länder

	alte Länder ²⁾		neue Länder ³⁾	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Insgesamt	469	327	330	254
Alter				
b. u. 35 Jahre	422	392	306	284
35 b. u. 50 Jahre	462	310	325	189
50 Jahre u. älter	529	254	384	333
Familienstand				
Verheiratet	497	261	298	217
Alleinstehend	424	392	374	298
Kinder				
Keine Kinder	466	412	465	290
Kind(er)	472	223	268	227
Erwerbsstatus				
Vollzeit	464	383	333	282
Teilzeit	(735) ⁴⁾	184	/ ⁵⁾	172
Berufliche Stellung				
Arbeiter	237	(197) ⁴⁾	215	(235)
Angestellte	601	340	434	257
Tätigkeitsniveau				
TN 1/2 ⁶⁾	263	251	199	243
TN 3 ⁷⁾	393	348	313	243
TN 4/5 ⁸⁾	770	379	689	301
Betriebsgröße (Zahl der Beschäftigten)				
b. u. 20	335	252	(209)	(206)
20 b. u. 200	308	286	341	182
200 u. mehr	556	376	350	319

1) Anhang III, Tabelle A5-3.

2) Ohne Berlin.

3) Einschließlich Berlin.

4) Wert statistisch nur schwach gesichert ($9 < n < 30$).

5) Wert statistisch nicht gesichert ($n < 10$).

6) TN 1/2: angelernter Arbeiter/Hilfskraft, Facharbeiter, angelernter Angestellter/Hilfskraft, einfache Fachkraft.

7) TN 3: Meister/Polier, Fachkraft in mittlerer Position.

8) TN 4/5: Fachkraft in gehobener Position, hoch qualifizierter/leitender Angestellter.

Teilzeitbeschäftigte Frauen in beiden Teilen Deutschlands erwerben deutlich niedrigere Anwartschaften auf Zusatzversorgungsrenten der Privatwirtschaft als Vollzeitbeschäftigte. Mit 184 € erreicht die durchschnittliche BAV teilzeitbeschäftigter Frauen in den alten Ländern nicht einmal die Hälfte (48%) der durchschnittlichen BAV Vollzeitbeschäftigter (383 €). In den neuen Ländern erreichen teilzeitbeschäftigte Frauen mit 172 € im Durchschnitt 60% bezogen auf die betriebliche Altersvorsorge Vollzeitbeschäftigter (282 €).

Angestellte erwerben deutlich höhere BAV-Anwartschaften als **Arbeiter**. Im Westen werden Angestellte im Alter mit 601 € eine um mehr als 150% höhere BAV beziehen als Arbeiter (237 €), im Osten sind es mit 434 € rund 100% mehr als bei Arbeitern (215 €). Da Zusatzversorgungsanwartschaften von Arbeiterinnen in den alten wie den neuen Ländern nur selten auftreten, lassen sich für Frauen keine statistisch gesicherten Relationen ausweisen. Die in Tabelle 5-3 ausgewiesenen statistisch nur schwach gesicherten Werte weisen jedoch auf ebenfalls deutlich niedrigere Anwartschaften der Arbeiterinnen im Vergleich zu Angestellten hin.

Wenig überraschend ist die Entwicklung der durchschnittlichen Anwartschaften nach **Tätigkeitsniveaus**. Beschäftigte des oberen Segments (TN 4/5) erhalten in allen Teilgruppen die höchsten Leistungen. Bei Männern ist der Sprung zwischen mittlerem und oberem Tätigkeitsbereich besonders groß: Mit durchschnittlich 770 € in den alten und 689 € in den neuen Ländern sind im oberen Segment die durchschnittlichen Anwartschaften um kapp 100% bzw. 120% höher als im darunter liegenden. Bei Männern in Ost und West sowie bei westdeutschen Frauen sind die Anwartschaften von Beschäftigten im unteren Segment (TN 1/2) jeweils besonders niedrig.

Die Höhe der BAV-Anwartschaften korreliert in allen Teilgruppen, soweit statistisch gesicherte Werte vorliegen, positiv mit der **Betriebsgröße**. In **Betrieben ab 200 Mitarbeitern** beschäftigte Männer im Westen erwerben mit 556 € durchschnittliche Anwartschaften, die um 66% höher sind als die der Mitarbeiter in **Kleinbetrieben** (335 €). Nicht ganz so deutlich sind die Unterschiede bei Frauen (49%, 376 € vs. 252 €). Im Osten ist die Situation, soweit statistisch gesicherte Daten vorliegen bzw. sich aufgrund der nur schwach gesicherten Angaben erkennen lässt, ähnlich.

5.4 Die Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst

5.4.1 Methodische Hinweise

Die Grundgesamtheit

Grundgesamtheit der Analysen zur Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst (ZÖD) sind die sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst einschließlich Kirchen und gemeinnützigen Einrichtungen (z. B. Wohlfahrtsverbände, Vereine, Genossenschaften) sowie der Nachfolgeunternehmen der Deutschen Bundespost und Bundesbahn, also Post, Telekom und Postbank und Bahn.

Die erhobenen Anwartschaften

Die Analysen stützen sich auf die summarisch erfragten Daten zur Höhe der Anwartschaften aller Versorgungsträger im öffentlichen Dienst.⁷² Die Angaben sollten, soweit möglich, auf den Informationsschreiben beruhen, die die öffentlichen Zusatzversorgungsträger im Zuge Umstellung der Zusatzversorgung von dem bis Ende 2001 geltenden Gesamtversorgungssystem auf das Punktesystem,⁷³ zugesandt haben. Alle Versicherten haben seinerzeit eine Information über die so genannte Startgutschrift (als Einstieg in das neue System) erhalten und ggf. weitere Informationsschreiben in den folgenden Jahren. Ein solches jährliches Informationsschreiben ist gemäß § 21 der "Tarifverträge über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes" vorgesehen, den die Gewerkschaft ver.di mit der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) sowie der Ruhegehalts- und Zusatzversorgungskasse des Saarlandes (ZVK Saar) sowie der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände zum 1. März 2002 abgeschlossen hat. Man kann davon ausgehen, dass diese Regelung auch von der überwiegenden Zahl der übrigen öffentlichen Zusatzversorgungsträger übernommen wurde und dass somit der weit überwiegende Teil der Zusatzversicherten im öffentlichen Dienst regelmäßig über die Höhe ihrer Anwartschaften informiert wird. Diese Mitteilungen enthalten allerdings ausschließlich Angaben zur Höhe der bisher erreichten Anwartschaften, Hochrechnungen auf zum Zeitpunkt des Eintritts in den Ruhestand zu erwartende Leistungen werden nicht vorgenommen.

Dementsprechend haben nur 35% der Befragten in den alten Ländern und 23% in Ostdeutschland angegeben, dass ihnen aufgrund schriftlicher Unterlagen die Höhe ihrer

⁷² Explizit wurden als Träger genannt: Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL), kommunale und kirchliche Zusatzversorgungskassen, die Versorgungsanstalt der Bundesbahn, die Versorgungsanstalten der Bundespost und Postbank, die Versorgungseinrichtungen der Telekom, die Versorgungsanstalt bundes- und landesgeförderter Unternehmen (VBLU) und die Zusatzversorgungskassen der deutschen Bühnen und der deutschen Kulturorchester. Darüber hinaus bestand die Möglichkeit, weitere Träger offen zu benennen. Diese Angaben wurden, soweit möglich, den vorgegebenen Trägern zugeordnet.

⁷³ Vgl. Abschnitt 3.2.

Anwartschaften bekannt sei.⁷⁴ 50% (alte Länder) bzw. 63% (neue Länder) haben geschätzt und 15% bzw. 14% haben keine Angabe zur Quelle der von ihnen ausgewiesenen Beträge gemacht.⁷⁵ Auch sie dürften überwiegend geschätzt haben. Entsprechend hoch lag mit 31% in den alten und 24% in den neuen Ländern der Anteil der Angaben in Form von Größenklassen. Die sich ergebenden durchschnittlichen Zusatzversorgungsanwartschaften im öffentlichen Dienst dürften damit im Vergleich zu den Werten für die gesetzliche Rentenversicherung (Abschnitt 4.2.1) und die Zusatzversorgung in der Privatwirtschaft (Abschnitt 5.3.1) mit größeren Unsicherheiten behaftet sein. Dies gilt für die öffentliche Zusatzversorgung zudem im West-Ost-Vergleich. Für die neuen Länder dürfte der Fehlerspielraum noch größer sein als im Westen und er dürfte sich umso stärker auswirken, je differenzierter die Ergebnisse ausgewiesen werden.

Aus diesem Grund wird im folgenden Abschnitt die Höhe der öffentlichen Zusatzversorgung lediglich nach Region und Geschlecht gegliedert ausgewiesen.

5.4.2 Die Höhe der Anwartschaften nach Region und Geschlecht

Betrachtet man die durchschnittliche Höhe der ZÖD-Anwartschaft nach **Geschlecht** und **Region**, so zeigt sich ein ähnliches Bild wie in der Privatwirtschaft. Abermals erwarten die Männer im Westen mit durchschnittlich 356 € im Alter die höchsten Leistungen (Abbildung 5-2). Frauen im Westen und Männer im Osten kommen mit 267 € bzw. 257 € auf ähnliche Werte und erreichen 75% bzw. 72% des Westwertes der Männer. Mit 158 € ist die durchschnittliche Anwartschaft der Frauen im Osten erneut am geringsten. Damit zeichnen sich für die kommenden Jahre für die neuen Länder niedrigere Zusatzversorgungsanwartschaften ab als für Westdeutschland.

In allen vier Teilgruppen liegen die Durchschnittswerte der ZÖD-Anwartschaften unter denen der BAV. Bei Frauen im Osten ist die Differenz besonders gravierend: Die durchschnittliche Höhe der ZÖD liegt bei nur 62% der durchschnittlichen BAV. Den geringsten Unterschied weisen Frauen in den alten Ländern auf: Hier liegt die durchschnittliche ZÖD bei 82% des BAV-Wertes. Männer im Westen können im Alter mit durchschnittlich 76% des BAV-Wertes rechnen, Männer im Osten mit 78%.⁷⁶

Zieht man auch an dieser Stelle die entsprechenden Ergebnisse der ASID '03⁷⁷ zum Vergleich heran, liegt die durchschnittliche ZÖD der Männer im Westen ebenfalls deutlich über dem Durchschnitt der westdeutschen Frauen. Über die neuen Länder können auch an dieser Stelle für die ASID-Population keine Aussagen gemacht werden, da die Zusatzversorgung

⁷⁴ Diese Angabe wurde für die aktuell erreichten sowie die Anwartschaften bei Eintritt in den Ruhestand gemeinsam erhoben. Ein größerer Teil der Antworten dürfte sich daher auf die aktuellen Anwartschaften beziehen.

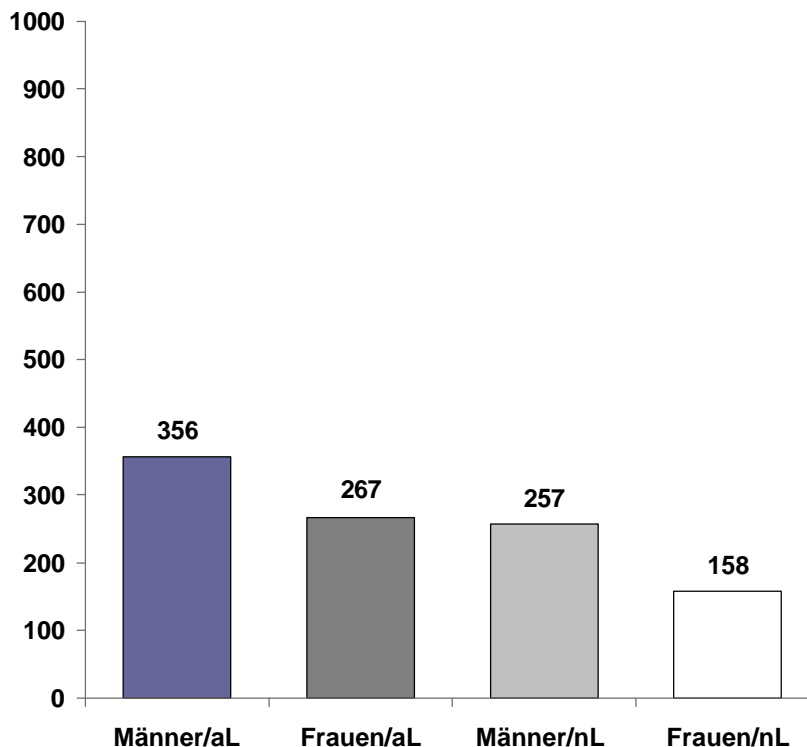
⁷⁵ TNS Infratest Sozialforschung 2005c: Tabelle 2.45.1.

⁷⁶ Zusätzliche Berechnungen auf Basis der Angaben in Tabelle 5-4 und Abbildung 5-2.

⁷⁷ TNS Infratest Sozialforschung 2005e: Tabelle 1031.

Abbildung 5-2

Höhe der Anwartschaften auf eine Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst bei Eintritt in den Ruhestand nach Geschlecht und Region (€/Bezieher)
 — SVB der Geburtsjahrgänge 1940 – 1986 mit ZV-Anwartschaft, alte und neue Länder



BAV–Arbeitnehmer mit Zusatzversorgung 2005

TNS Infratest Sozialforschung

im öffentlichen Dienst in den neuen Ländern erst 1995 eingeführt wurde und die in der ASID ausgewiesenen Personen ab 55 Jahren kaum Möglichkeiten hatten, Anwartschaften aus diesem System zu erwerben.

Für Männer ab 55 Jahren in den alten Ländern weist die ASID '03 einen Durchschnitt von 427 € aus, die vorliegende Untersuchung einen Wert von 356 € (Tabelle 5-4). Der Rückgang in der jüngeren Generation dürfte auf die Umstellung der ZÖD von einem Versorgungssystem auf ein Punktesystem zurückzuführen sein: Bis 2001 sollte die Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst – in Anlehnung an die Beamtenversorgung – die Gesamtversorgung sicherstellen, also die Lücke zwischen der gesetzlichen Rente und dem Niveau der Beamtenversorgung schließen. Aufgrund des zum 1. Januar 2001 in Kraft getretenen neuen Versorgungspunktemodells⁷⁸ wird seither eine Rente berechnet, die unabhängig von den

⁷⁸ Vgl. Abschnitt 3.2.2.

Bezugssystemen der Beamtenversorgung und der gesetzlichen Rentenversicherung ist. Ähnlich wie in der gesetzlichen Rentenversicherung erwerben die Arbeitnehmer nunmehr so genannte Versorgungspunkte. Multipliziert mit einem Messbetrag errechnet sich daraus die spätere Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst. Nachdem die ASID-Population zu einem ganz überwiegenden Teil Versorgungsrenten bezieht, die vorliegende Population ihre Anwartschaften dagegen zumindest teilweise aus dem Punktesystem erwirbt, erklärt sich daraus die Niveauabsenkung bei Männern.

Tabelle 5-4

Die Höhe der Leistungen der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst lt. ASID '03 und der Anwartschaften lt. BAV–Arbeitnehmerbefragung 2005 (€/Bezieher)
— (Zuletzt) sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, alte Länder

	Männer	Frauen
ASID '03 ^{1) 2) 3)}	427	276
BAV AN mit ZV 2005 ^{4) 5)}	356	267

1) Geburtsjahrgänge 1923 – 1948 (55 Jahre und älter).

2) Laufende Zahlungen ohne Einrechnung einmaliger Kapitalleistungen.

3) TNS Infratest Sozialforschung 2005e, Tabellenband 1, Tabelle 1031, zusätzliche Berechnungen.

4) Geburtsjahrgänge 1940 – 1986 (18 bis unter 65 Jahre).

5) Anwartschaften.

BAV–Arbeitnehmer mit Zusatzversorgung 2005

TNS Infratest Sozialforschung

Bei Frauen liegt die BAV-Rente lt. ASID '03 (276 €) auf gleichem Niveau wie die Anwartschaft der vorliegenden Untersuchung (267 €). Eine Ursache dafür, dass die Zusatzversicherungsrenten der Frauen nicht wie bei Männern sinken werden, dürfte daran liegen, dass vor der Systemumstellung viele Frauen eine wesentlich niedrigere Versicherungsrente bezogen haben. Sie tritt bei Personen, die vor der Verrentung aus dem öffentlichen Dienst ausscheiden, an die Stelle der Versorgungsrente. Betroffen sind vor allem Frauen, die aus familiären Gründen ihre Erwerbstätigkeit vorzeitig beenden. Die Systemumstellung auf ein Punktesystem wirkt sich jedoch nur negativ auf die Anwärtler einer Versorgungsrente aus. Zudem dürfte bei der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst der gleiche Struktureffekt wie bei der Zusatzversorgung in der Privatwirtschaft wirken: Jüngere Frauen erwerben aufgrund längerer Erwerbszeiten und längerer Phasen einer Vollzeiterwerbstätigkeit höhere Anwartschaften. Diese gegenläufigen Effekte könnten in der Summe dazu führen, dass sich die ZÖD-Anwartschaften der noch aktiven Arbeitnehmerinnen nicht von den Bezügen der ASID-Rentnerinnen unterscheiden.

Wie für die gesetzliche Rentenversicherung sowie die Zusatzversorgung in der Privatwirtschaft werden in Tabelle 5-5 unkommentiert die öffentlichen Zusatzversorgungsleistungen in Deutschland insgesamt ausgewiesen.

Tabelle 5-5

Die Höhe der Anwartschaften auf eine Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst bei Eintritt in den Ruhestand nach Geschlecht und Region (€/Bezieher)
— SVB der Geburtsjahrgänge 1940 – 1986 mit ZV-Anwartschaft, Deutschland

	Personen	Männer	Frauen
Insgesamt	398	454	314

1) Anhang III, Tabelle A5-6.

BAV–Arbeitnehmer mit Zusatzversorgung 2005

TNS Infratest Sozialforschung

5.5 Die private Vorsorge

5.5.1 Methodische Hinweise

Die erhobenen Anwartschaften

Wie in Übersicht 2-1 dargestellt, wurden in der vorliegenden Erhebung neben der betrieblichen Altersvorsorge private Zusatzversorgungsanwartschaften in Form von privaten Kapitallebensversicherungen, privaten Rentenversicherungen und seit Anfang 2002 abgeschlossene Riester-Renten⁷⁹ erfasst. Die Angaben sollten anhand der in allen diesen Vorsorgeformen vorliegenden Versicherungsverträge in den Fragebogen übertragen werden. Inwieweit dies tatsächlich der Fall war, wurde nicht erfragt.

Die Grundgesamtheit

Grundgesamtheit der Analysen der privaten Vorsorge in diesem Abschnitt sind sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit Zusatzversorgungsanwartschaften der Privatwirtschaft oder des öffentlichen Dienstes. Betrachtet werden somit Arbeitnehmer mit einer **ergänzenden** privaten Vorsorge neben ihrer betrieblichen und gesetzlichen Alterssicherung. Man muss davon ausgehen, dass es sich um eine finanziell überdurchschnittlich gut gestellte Arbeitnehmergruppe handelt, die über hinreichende Mittel verfügt, um ihre Alterssicherung auf alle drei Säulen – gesetzliche, betriebliche sowie private Vorsorge – gründen zu können. Aussagen über alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit privater Vorsorge sind somit nicht möglich. Dies betrifft sowohl die Verbreitung als auch die Höhe von privaten Vorsorgeanwartschaften.

Die Analyseschritte

Im Folgenden wird zunächst dargestellt, welche Gruppen der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten über- oder unterdurchschnittlich häufig ergänzende private Vorsorgeanwartschaften aufbauen (Abschnitt 5.5.2). Anschließend wird die Höhe dieser Anwartschaften betrachtet (Abschnitt 5.5.3). In einem weiteren Abschnitt (5.5.4) werden die zuvor zusammengefassten privaten Vorsorgeformen im Einzelnen untersucht.

⁷⁹ Alle Riester-Verträge, einschließlich der über den Arbeitgeber abgeschlossenen, wurden der privaten Vorsorge zugeordnet.

5.5.2 Die Verbreitung der ergänzenden privaten Vorsorge

Personen mit ergänzender privater Vorsorge im Vergleich zu allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten

In den alten Ländern erwerben 62%, in den neuen Ländern 66% der Personen mit Anwartschaften auf Zusatzversorgung der Privatwirtschaft bzw. des öffentlichen Dienstes ergänzende Ansprüche auf eine oder mehrere private Vorsorgeleistungen.⁸⁰

Differenziert nach **Geschlecht** und **Region** weist – wie aus Abbildung 5-3 hervorgeht – diese Gruppe eine nahezu identische Struktur auf wie die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten insgesamt sowie die Sozialversicherungspflichtigen mit betrieblicher Zusatzversorgung. Westdeutsche Männer sind unter den privat Vorsorgenden gegenüber allen sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmern um 2 Prozentpunkte stärker vertreten, westdeutsche Frauen um 3 Prozentpunkte weniger. In den neuen Ländern ergeben sich lediglich rundungsbedingte Abweichungen.

Die Verbreitung privater Vorsorge bei Personen mit betrieblicher Altersvorsorge

Deutlichere Unterschiede zeigen sich dagegen, wenn man, differenziert nach soziodemographischen Merkmalen, untersucht, welche Arbeitnehmergruppen mit Zusatzversorgung über- bzw. unterdurchschnittlich häufig ergänzende private Vorsorgeanwartschaften aufbauen.

Bei der Gesamtbetrachtung aller 4 untersuchten Teilgruppen zeigt sich zunächst, dass westdeutsche Frauen mit 57% den niedrigsten Anteil mit ergänzender privater Vorsorge aufweisen (Tabelle 5-6). Bei den drei übrigen Gruppen sind es jeweils etwa 2 Drittel.

Insgesamt, wenn man alle in Tabelle 5-6 ausgewiesenen Teilgruppen einbezieht, zeigen sich zwischen ihnen recht geringe Unterschiede. Die Anteile der Beschäftigten mit zusätzlicher privater Vorsorge bewegen sich überwiegend in einem Korridor von etwa 60% bis 70%.

Auffällig ist der deutlich nach oben abweichende Anteil von 82% bei westdeutschen Männern, während in den übrigen Gruppen tendenziell die **mittlere Altersgruppe** die höchsten Vorsorgeanteile aufweist. Auffällig sind weiterhin die etwas höheren Vorsorgeanteile von **Alleinstehenden** im Vergleich zu Verheirateten, bei allerdings auch hier nur geringen Unterschieden. Darauf, dass zumindest in einem, wenn auch nicht sehr großen Umfang eine "Konkurrenzbeziehung" zwischen **Kindern** und privater Vorsorge besteht, deuten die etwas höheren Vorsorgeanteile der Kinderlosen hin, dem steht allerdings der etwas höhere Vorsorgeanteil bei ostdeutschen Frauen mit Kindern entgegen. Zudem sind in

⁸⁰ Anhang III, Tabellen A4-1, A5-7.

der **Privatwirtschaft** etwas höhere private Vorsorgeanteile zu verzeichnen als im öffentlichen Dienst, die Ausnahme sind auch hier ostdeutsche Frauen.

Nach **Altersgruppen** differenziert, zeigen sich keine einheitlichen Strukturen. Die A-priori-Erwartung, dass Personen der mittleren Kohorte die höchsten Anteile mit privater Vorsorge aufweisen – da in dieser Lebensphase einerseits hinreichende finanzielle Mittel zur Verfügung stehen und andererseits in der älteren Kohorte das Bewusstsein für die Erfordernis einer ergänzenden privaten Vorsorge noch weniger ausgeprägt war –, bestätigt sich nur bei westdeutschen Frauen und ostdeutschen Männern. In dieser letztgenannten Gruppe sind die Unterschiede zwischen den Altersgruppen allerdings nur sehr gering. Bei Frauen aus den neuen Ländern liegt der Anteil in der oberen Altersgruppe, wenn auch ebenfalls nur geringfügig, am höchsten. Von dieser Struktur weichen westdeutsche Männer recht deutlich ab. Die Anteile korrelieren negativ mit dem Alter. In der Altersgruppe unter 65 Jahren liegt die private Vorsorgequote mit 82% beträchtlich höher als in allen übrigen Gruppen. Die Gründe hierfür sind aus den vorliegenden Daten nicht ersichtlich.

Differenziert nach dem **Familienstand** ist zusätzliche private Altersvorsorge bei Männern in beiden Teilen Deutschlands jeweils unter den Alleinstehenden etwas weiter verbreitet als unter Verheirateten, der Unterschied ist allerdings gering. Bei Frauen findet sich kein Unterschied nach Familienstand.

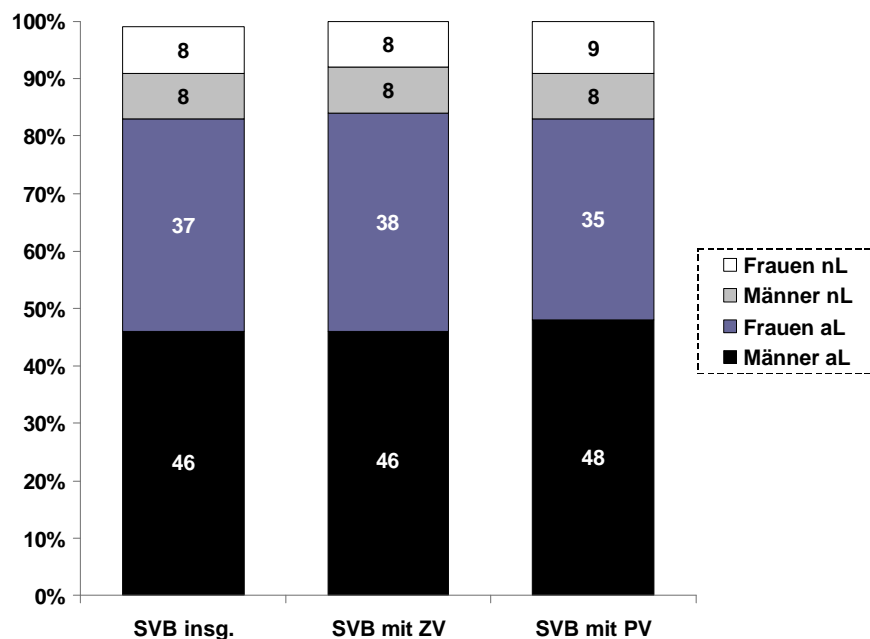
Differenziert nach **Kindern** korrespondiert die Verteilung bei Männern in den alten Ländern mit der Verteilung nach Familienstand: Ebenso wie die Alleinstehenden erwerben kinderlose Männer etwas häufiger – im Osten zu fast drei Vierteln – eine ergänzende private Zusatzversorgung als Männer mit Kindern. Dies deutet darauf hin, dass das Vorhandensein von Kindern den Aufbau einer zusätzlichen privaten Vorsorge zumindest in Teilbereichen verhindert. Allerdings ist auch dieser Zusammenhang nur recht schwach ausgeprägt

Anwartschaften auf ergänzende private Vorsorge neben der betrieblichen Zusatzversorgung sind bei Frauen in beiden Teilen Deutschlands bei **Vollzeitbeschäftigten** etwas weiter verbreitet als unter Teilzeitbeschäftigten. Im Westen stehen sich 58% bei voll- und 54% bei teilzeitbeschäftigten Frauen gegenüber, im Osten sind es 67% gegenüber 63%.

Die Erwartung, dass Angestellte und Beschäftigte aus dem oberen **Tätigkeitssegment** (Tätigkeitsniveau 4/5) zu einem höheren Anteil zusätzlich privat vorsorgen, bestätigt sich nur bedingt. Auch in diesen Gruppen liegen die Werte nur recht wenig auseinander.

Abbildung 5-3

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte insgesamt¹⁾, mit betrieblicher Zusatzversorgung und mit ergänzender privater Vorsorge nach Geschlecht und Region
— SVB der Geburtsjahrgänge 1940 – 1986 mit ZV-Anwartschaft, alte und neue Länder



1) Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte laut Mikrozensus. Statistisches Bundesamt: Fachserie 1 Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Reihe 4.2.1 Struktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, Stand: 30. 9. 2004, Tabelle 1.

Tabelle 5-6

Anteil der Beschäftigten mit ergänzender privater Vorsorge an allen Personen mit betrieblicher Zusatzversorgung nach soziodemographischen Merkmalen¹⁾
— SVB der Geburtsjahrgänge 1940 – 1986 mit ZV-Anwartschaft (%), alte und neue Länder

	alte Länder ²⁾		neue Länder ³⁾	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Insgesamt	66	57	65	65
Alter				
b. u. 35 Jahre	82	56	65	54
35 b. u. 50 Jahre	63	62	66	69
50 Jahre u. älter	57	48	63	72
Familienstand				
Verheiratet	64	56	61	65
Alleinstehend	69	57	69	66
Kinder				
Keine Kinder	69	57	72	61
Kind(er)	64	56	62	68
Erwerbsstatus				
Vollzeit	66	58	65	67
Teilzeit	(64) ⁴⁾	54	(70)	63
Berufliche Stellung				
Arbeiter	69	49	63	59
Angestellte	65	58	67	67
Tätigkeitsniveau				
TN 1/2 ⁵⁾	67	48	66	53
TN 3 ⁶⁾	69	59	65	73
TN 4/5 ⁷⁾	62	66	66	64
Tätigkeitsbereich				
Privatwirtschaft	69	59	68	63
Öffentlicher Dienst	60	54	63	69

1) Anhang III, Tabellen A4-1, A5-7, zusätzliche Berechnungen.

2) Ohne Berlin.

3) Einschließlich Berlin.

4) Wert statistisch nur schwach gesichert ($9 < n < 30$).

5) TN 1/2: angelernter Arbeiter/Hilfskraft, Facharbeiter, angelernter Angestellter/Hilfskraft, einfache Fachkraft.

6) TN 3: Meister/Polier, Fachkraft in mittlerer Position.

7) TN 4/5: Fachkraft in gehobener Position, hoch qualifizierter/leitender Angestellter.

5.5.3 Die Höhe der ergänzenden privaten Vorsorge

Die Höhe der ergänzenden privaten Vorsorge wird – wie die betriebliche Zusatzversorgung – zunächst nach Region und Geschlecht differenziert betrachtet. Der Übersichtlichkeit halber beschränkt sich die Darstellung der Anwartschaften der weiter differenzierten soziodemographischen Gruppen wieder auf Werte, die stark vom Mittelwert der jeweiligen Teilgruppe (Männer/Frauen, alte/neue Länder) abweichen.

Wie bereits bei BAV und ZÖD erwerben werstdeutsche Männer mit 306 € die durchschnittlich höchsten ergänzenden privaten Vorsorgeanwartschaften. Ostdeutsche Männer folgen mit 274 € bzw. 90% des Westwertes der Männer, westdeutsche Frauen erwarten durchschnittlich 215 € bzw. 70%. Schlusslicht sind abermals Frauen in den neuen Ländern, sie werden im Alter 164 € aus ergänzender privater Vorsorge erhalten, bezogen auf den Durchschnitt der Männer im Westen sind dies 54% (Abbildung 5-4).⁸¹

Im Gegensatz zur den eher geringen Unterschieden hinsichtlich der Verbreitung zusätzlicher privater Vorsorgeanwartschaften zeigen sich bei den durchschnittlichen erwarteten Beträgen deutliche Unterschiede.

Differenziert nach **Altersklassen** finden sich in allen Teilgruppen bei Personen ab 50 Jahren unterdurchschnittliche Anwartschaften (Tabelle 5-7a). Männer dieses Alters erreichen mit durchschnittlich 250 € im Westen und 218 € im Osten jeweils nur rund zwei Drittel der Anwartschaften unter 35-Jähriger. Die Leistung an westdeutsche Frauen ab 50 Jahren liegt mit 146 € bei nur rund 55% des Durchschnitts der unter 35-Jährigen. Diese Verteilungen sprechen dafür, dass die Bedeutung privater Vorsorge für die Alterssicherung zugenommen hat. Allerdings sind die Anwartschaften jüngerer Personen aufgrund möglicher Beitragsunterbrechungen mit Unsicherheiten behaftet und werden in ihrem Wert bei Verrentung stärker durch Inflation gemindert sein als die Anwartschaften Älterer.

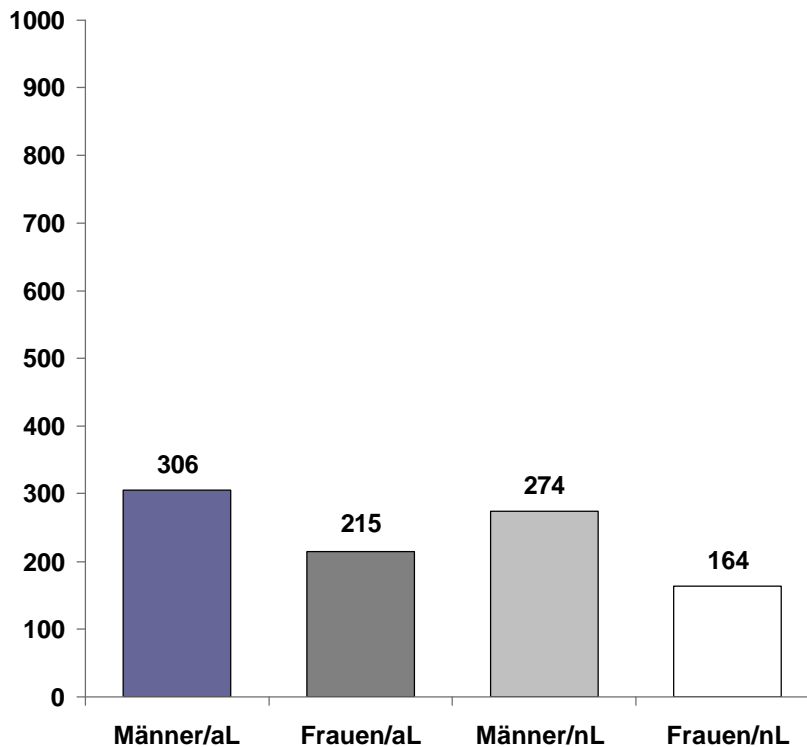
Nach **Familienstand** differenziert erwerben – abgesehen von Männern in den alten Ländern – jeweils Alleinstehende etwas höhere Anwartschaften auf ergänzende private Vorsorge als Verheiratete. Der Unterschied ist bei ostdeutschen Frauen besonders ausgeprägt, Alleinstehende erwarten mit 196 € rund ein Drittel höhere Anwartschaften als Verheiratete.

Die Differenzierung nach **Kindern** korrespondiert in allen vier Teilgruppen mit dem Familienstand. In den neuen Ländern sind die Anwartschaften Kinderloser überdurchschnittlich hoch. Ostdeutsche Männer ohne Kinder erwarten mit 344 € rund 50% höhere Leistungen aus privater Vorsorge als Männer mit Kindern, kinderlose Frauen mit 192 € rund 27% mehr als Frauen mit Kindern. Ähnlich hoch sind die Unterschiede bei westdeutschen Frauen (228 € vs. 188 €, 21%). Bei Frauen zeigen sich somit die gleichen Kausalzusammenhänge wie bei der Zusatzversorgung in der Privatwirtschaft (vgl. Tabelle 5-3).

⁸¹ Nicht kommentierte Angaben ohne Differenzierung nach dem Geschlecht sowie für die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland insgesamt werden in Anhang III, Tabelle A5-9 ausgewiesen.

Abbildung 5-4

**Höhe der Anwartschaften auf ergänzende private Vorsorge
bei Eintritt in den Ruhestand nach Geschlecht und Region (€/Bezieher)**
— SVB der Geburtsjahrgänge 1940 – 1986 mit ergänzender PV, alte und neue Länder



BAV–Arbeitnehmer mit Zusatzversorgung 2005

TNS Infratest Sozialforschung

Vollzeitbeschäftigte Frauen in Ost und West erwerben nicht nur zu einem größeren Anteil Anwartschaften auf ergänzende private Vorsorge, sie erwarten auch durchschnittlich höhere Leistungen. Im Westen liegen die Anwartschaften Vollzeitbeschäftigter mit 239 € um 37% über denen teilzeitbeschäftigter Frauen (175 €). Im Osten liegen Vollzeitbeschäftigte mit 172 € ein Fünftel über dem Durchschnitt Teilzeitbeschäftigter (143 €).

Beschäftigte des oberen Segments – TN 4 und TN 5 – erwerben außer bei ostdeutschen Frauen überdurchschnittlich hohe durchschnittliche Anwartschaften auf ergänzende private Vorsorge. Im oberen **Tätigkeitssegment** beschäftigte Männer in beiden Teilen Deutschlands erwarten jeweils etwa 350 €. Westdeutsche Frauen erwerben im oberen Segment mit 295 € durchschnittlich um drei Viertel höhere Anwartschaften als Beschäftigte im unteren Bereich.

Bei Frauen im Westen und Männern im Osten erhalten **Angestellte** durchschnittlich höhere Zahlungen als **Arbeiter**. Bei Frauen in den alten Ländern ist der Unterschied am größten, Arbeiterinnen erreichen mit durchschnittlich 157 € nur 70% der Anwartschaften weiblicher Angestellter. Ähnlich wie bei den Vorsorgeanteilen sind – eher überraschend – die Vorsorgeanwartschaften von männlichen Arbeitern und Angestellten im Westen mit etwas über 300 € nahezu identisch.

Differenziert nach dem **Tätigkeitsbereich** ergeben sich bei Männern in den alten sowie Frauen in den neuen Ländern jeweils bei Beschäftigten der Privatwirtschaft höhere Durchschnittsleistungen aus privater Vorsorge als im öffentlichen Dienst. Ostdeutsche Frauen werden in der Privatwirtschaft im Durchschnitt fast 50% höhere Leistungen aus privater Vorsorge beziehen als im öffentlichen Dienst.

Stellt man die in Tabelle 5-6 ausgewiesenen Anteile von Arbeitnehmern mit einer ergänzenden privaten Vorsorge und die durchschnittlichen Vorsorgeanwartschaften gemäß Tabelle 5-7 gegenüber, so zeigt sich, dass bei Männern wie Frauen in Ost und West innerhalb der Untergliederungen die Anteile und Beträge überwiegend positiv korrelieren. Ein besonders auffälliges Beispiel ist die Altersgliederung von Männern. Hier korrelieren sowohl die Anteile mit Zusatzversorgung wie die Höhe der Anwartschaften negativ mit dem Alter.

Diese Konstellation zeigt sich auch zwischen den Gruppen. So erwartet von den Männern unter 35 Jahren in den alten Ländern mit 82% nicht nur der höchste Anteil aller Teilgruppen eine zusätzliche private Vorsorge, in dieser Gruppe liegt auch die durchschnittliche Anwartschaft mit 372 € am höchsten. Eine ähnliche Konstellation zeigt sich am unteren Ende der Skala. 48% der Frauen ab 50 Jahren im Westen bauen eine ergänzende private Vorsorge auf. Das ist – gemeinsam mit westdeutschen Frauen des Tätigkeitssegments TN 1/2 – der geringste Anteil aller in Tabelle 5-6 ausgewiesenen Teilgruppen. Die durchschnittliche Anwartschaft dieser Frauen ist mit 146 € der sechsniedrigste Wert, praktisch identisch mit 4 weiteren zwischen 139 € und 145 €.

Tabelle 5-7

**Höhe der Anwartschaften auf ergänzende private Vorsorge
bei Eintritt in den Ruhestand nach soziodemographischen Merkmalen¹⁾ (€/Bezieher)**
— SVB der Geburtsjahrgänge 1940 – 1986 mit ergänzender PV, alte und neue Länder

	alte Länder ²⁾		neue Länder ³⁾	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Insgesamt	306	215	274	164
Alter				
b. u. 35 Jahre	372	262	334	144
35 b. u. 50 Jahre	291	217	267	185
50 Jahre u. älter	250	146	218	144
Familienstand				
Verheiratet	305	193	249	145
Alleinstehend	308	243	300	196
Kinder				
Keine Kinder	307	228	344	192
Kind(er)	306	188	226	151
Erwerbsstatus				
Vollzeit	308	239	269	172
Teilzeit	(250) ⁴⁾	175	(356)	143
Berufliche Stellung				
Arbeiter	308	157	241	151
Angestellte	306	224	300	165
Tätigkeitsniveau				
TN 1/2 ⁵⁾	301	168	258	139
TN 3 ⁶⁾	276	210	250	173
TN 4/5 ⁷⁾	352	295	355	161
Tätigkeitsbereich				
Privatwirtschaft	317	210	279	198
Öffentlicher Dienst	279	222	269	133

1) Anhang III, Tabelle A5-9.

2) Ohne Berlin.

3) Einschließlich Berlin.

4) Wert statistisch nur schwach gesichert ($9 < n < 30$).

5) TN 1/2: angelernter Arbeiter/Hilfskraft, Facharbeiter, angelernter Angestellter/Hilfskraft, einfache Fachkraft.

6) TN 3: Meister/Polier, Fachkraft in mittlerer Position.

7) TN 4/5: Fachkraft in gehobener Position, hoch qualifizierter/leitender Angestellter.

5.5.4 Die ergänzende private Vorsorge nach Vorsorgeformen: Verbreitung und Höhe

Die verschiedenen Formen privater Vorsorge – private Lebensversicherungen, private Rentenversicherungen und Riester-Renten – unterscheiden sich hinsichtlich Verbreitung und durchschnittlicher Höhe. Dies zeigen die folgenden Ausführungen.

Verbreitung privater Vorsorge nach Vorsorgeformen

Wie in Tabelle 5-1 beschrieben, ist **die private Lebensversicherung** in allen vier Teilgruppen die am weitesten verbreitete ergänzende Vorsorgeform. Zwischen 47% (F/aL, M/nL) und 59% (M/aL) der Personen haben neben ihrer betrieblichen Zusatzversorgung eine private Lebensversicherung abgeschlossen.

Mit großem Abstand folgen ergänzende **private Rentenversicherungen**. Sie sind in den neuen Ländern mit einem Anteil von 28% bei Männern und 21% bei Frauen weiter verbreitet als in den alten Ländern mit 15% bei Männern und 16% bei Frauen.

Noch seltener verfügen Personen mit betrieblicher Zusatzversorgung über **Riester-Verträge**. Nur jeweils 9% der Frauen und Männer in den neuen Ländern verfügen neben ihrer Zusatzversorgung in Privatwirtschaft oder öffentlichem Dienst über einen Riester-Vertrag, in den alten Ländern 8% der Frauen und nur 5% der Männer.

Die Höhe der privaten Vorsorge nach Vorsorgeformen

Die in Abbildung 5-5 ausgewiesenen durchschnittlichen Anwartschaften zeigen einige markante Strukturen:

1. Die höchsten Anwartschaften resultieren aus privaten Rentenversicherungen.
2. Die geringsten Anwartschaften resultieren aus Riester-Verträgen.
3. Die Differenz zwischen den Anwartschaften aus Renten- und Lebensversicherungen ist im Westen größer als im Osten.

Betrachtet man diese Strukturen in Hinblick auf die oben dargestellte Verbreitung, so dürften die unterschiedlichen Ergebnisse in Ost und West darauf zurückzuführen sein, dass im Westen nur ein kleiner, vermutlich finanziell überdurchschnittlich gut gestellter Teil der Arbeitnehmer mit einer betrieblichen Zusatzversorgung einen ergänzenden privaten Rentenversicherungsvertrag abschließt. In den neuen Ländern werden dagegen Abschlüsse von einer breiteren Personengruppe getätigt, folglich auch von Arbeitnehmern mit (relativ) geringeren Einkommen und daher niedrigeren Anwartschaften. Insgesamt ergeben sich in den neuen Ländern geringere Unterschiede zwischen privaten Lebens- und Rentenversicherungsanwartschaften als im Westen. Dies gilt für die Verbreitungsquoten ebenso wie für die Höhe der Leistungen.

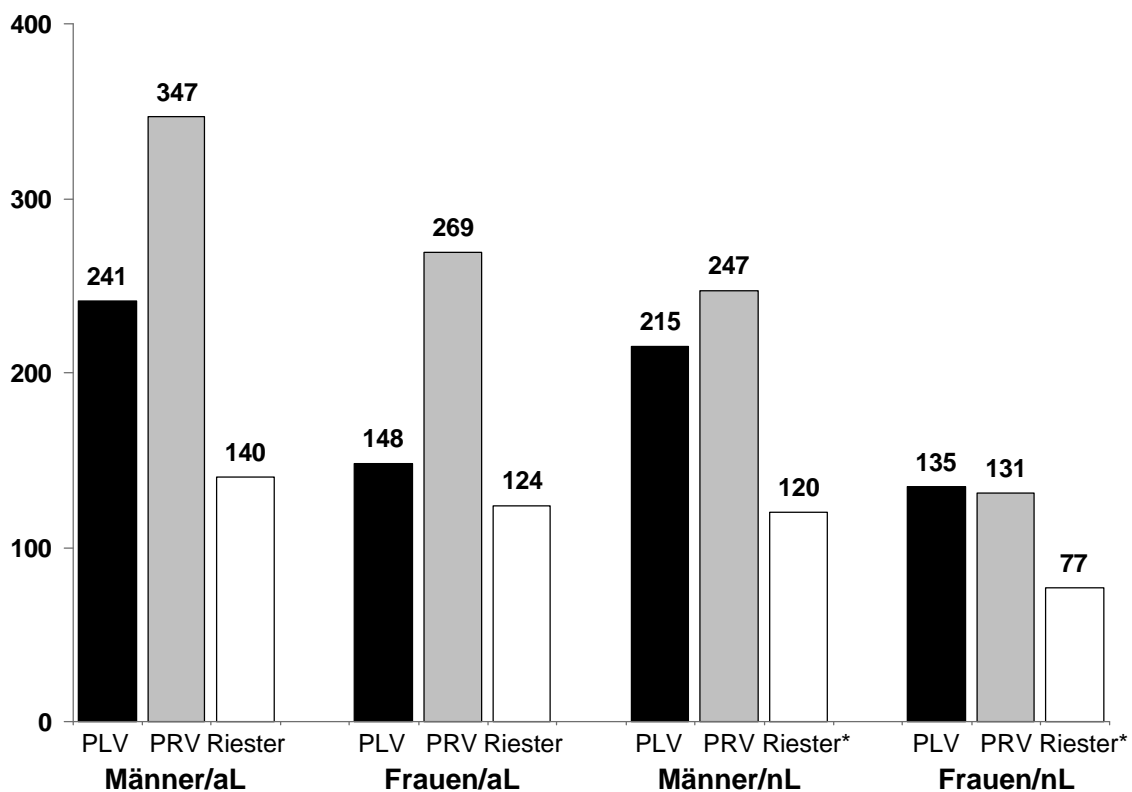
Männer in den alten Ländern erwarten in allen Vorsorgeformen jeweils die höchsten Zahlungen, und zwar durchschnittlich 347 € aus privaten Rentenversicherungen, 241 € aus privaten Lebensversicherungen und 140 € als Riester-Rente. Die niedrigsten durchschnittlichen Anwartschaften erwerben demgegenüber ebenfalls in allen 3 Vorsorgeformen ostdeutsche Frauen. Bei ihnen unterscheiden sich zudem die Anwartschaften aus Lebens- und Rentenversicherungen nur geringfügig.

Frauen im Westen und Männer im Osten nehmen mit in etwa ähnlich hohen Anwartschaften aus privaten Renten- und Riester-Verträgen die mittlere Position ein, allerdings erwerben ostdeutsche Männer höhere Anwartschaften aus Lebensversicherungen.

Abbildung 5-5

Höhe der Anwartschaften auf ergänzende private Vorsorge bei Eintritt in den Ruhestand nach Vorsorgeformen¹⁾ (€/Bezieher)

— SVB der Geburtsjahrgänge 1940 – 1986 mit ZV-Anwartschaft, alte und neue Länder



* Wert statistisch nur schwach gesichert

1) Zusätzliche Berechnungen.

5.6 Die Zusatzversorgungsanwartschaften insgesamt

In den vorangegangenen Abschnitten wurden Anwartschaften aus der Zusatzversorgung in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst sowie privater Vorsorge getrennt betrachtet. Nunmehr wird die Höhe der daraus resultierenden gesamten Zusatzversorgung dargestellt.

Die Anwartschaften nach Region und Geschlecht

Die durchschnittlich höchsten Zusatzversorgungsleistungen – betriebliche und private zusammengenommen – werden Männer in den alten Ländern mit 638 € erhalten. Ihnen folgen Männer in den neuen Ländern mit durchschnittlich 472 €, dies entspricht 74% des West-Wertes der Männer (Abbildung 5-6). Die Anwartschaften von Frauen in den alten Ländern liegen mit einem Durchschnitt von 422 € bzw. zwei Dritteln der Anwartschaften westdeutscher Männer etwas darunter. Schlusslicht sind abermals Frauen in den neuen Ländern mit 316 €, ihre Bezüge sind somit halb so hoch wie die der Männer in den alten Ländern.⁸²

Die Anwartschaften nach soziodemographischen Merkmalen

Differenziert nach **Altersklassen** erwerben in allen vier Teilgruppen jeweils die unter 35-Jährigen die durchschnittlich höchsten Anwartschaften. Besonders groß ist der Unterschied bei westdeutschen Frauen: Frauen unter 35 Jahren werden mit rund 500 € durchschnittlich 61% höhere Zusatzversorgungsleistungen beziehen als Frauen ab 50 Jahren mit 315 € (Tabelle 5-8). Bei den übrigen Gruppen belaufen sich die entsprechenden Unterschiede recht einheitlich auf 12% bis 16%. Westdeutsche Frauen, sofern sie eine betriebliche Zusatzversorgung beziehen, verbessern damit ihre relative Position gegenüber den übrigen Gruppen.

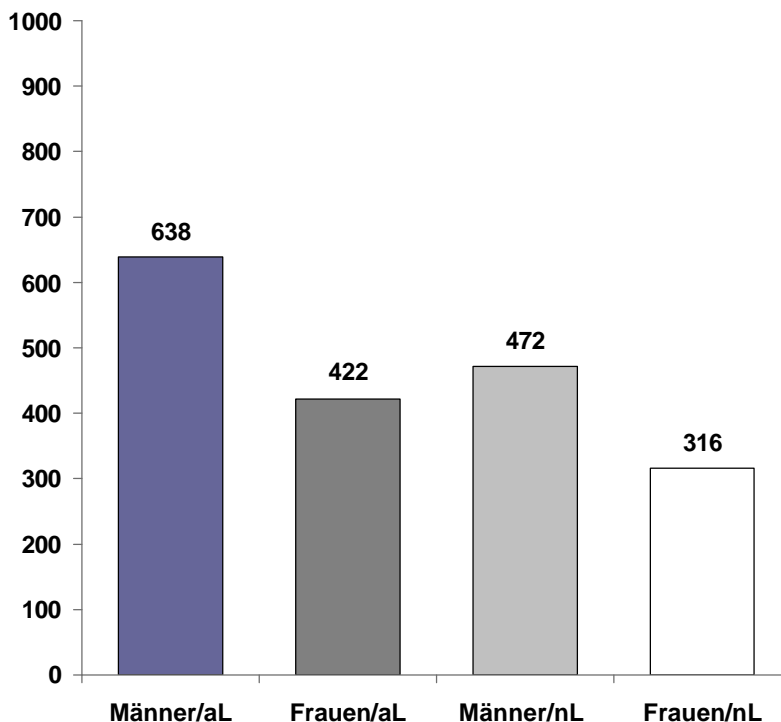
Wie bereits bei der Zusatzversorgung der Privatwirtschaft sowie der privaten Vorsorge erwerben in allen Teilgruppen außer westdeutschen Männern **Alleinstehende** durchschnittlich höhere Anwartschaften als **Verheiratete**. Bei Männern in den neuen Ländern sowie westdeutschen Frauen sind die Bezüge Alleinstehender rund ein Viertel höher (24% bzw. 28%), bei ostdeutschen Frauen um 44%.

⁸² Nicht kommentierte Angaben ohne Differenzierung nach dem Geschlecht sowie für die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland insgesamt werden in Anhang III, Tabelle A5-10 ausgewiesen.

Abbildung 5-6

Höhe der Anwartschaften auf betriebliche und private Zusatzversorgung nach Geschlecht und Region (€/Bezieher)

— SVB der Geburtsjahrgänge 1940 – 1986 mit ZV-Anwartschaft, alte und neue Länder



BAV–Arbeitnehmer mit Zusatzversorgung 2005

TNS Infratest Sozialforschung

Kinderlose Männer und Frauen in den neuen Ländern sowie kinderlose Frauen im Westen erwerben wesentlich höhere Zusatzversorgungsanwartschaften als die entsprechenden Gruppen mit Kindern. Am größten ist die Differenz bei westdeutschen Frauen mit 54%, gefolgt von ostdeutschen Männern (49%) und ostdeutschen Frauen (36%). Lediglich westdeutsche Männer sind hiervon nicht betroffen, die Anwartschaften beider Teilgruppen unterscheiden sich nur geringfügig. Kindererziehung führt somit auch innerhalb der Gruppe der im Vergleich zu allen sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer besser gestellten Beschäftigten mit Zusatzversorgung zu einer nachhaltigen Ungleichverteilung von Anwartschaften.

In der Summe betrieblicher und privater Zusatzversorgung kumulieren die Differenzen zwischen voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen. Im Westen liegt die durchschnittliche Anwartschaft Vollzeitbeschäftigter mit 469 € fast zwei Drittel (63%) über dem Durchschnitt teilzeitbeschäftigter Frauen (305 €). Im Osten sind es mit 352 € gegenüber 239 € knapp 50% (47%).

In allen vier Teilgruppen sind die durchschnittlichen Zusatzversorgungsanwartschaften aus betrieblicher und ergänzender privater Vorsorge bei **Angestellten** höher als bei **Arbeitern**. Weibliche Angestellte in den alten Ländern werden eine um 71% höhere Zusatzversorgung erhalten als Arbeiterinnen, männliche Angestellte in beiden Teilen Deutschlands rund 50% mehr als Arbeiter. Bei Frauen in den neuen Ländern ist der Unterschied mit 10% wesentlich geringer.

Die Differenzen zwischen Arbeitern und Angestellten sind, wie bereits ausgeführt, nicht zuletzt auf die unterschiedliche Verteilung über Tätigkeitsniveaus zurückzuführen.⁸³ Differenziert man daher nach diesen Niveaus, so zeigen sich bei Männern in beiden Teilen Deutschlands sowie bei Frauen in den alten Ländern jeweils für Beschäftigte des oberen **Tätigkeitssegments** – TN 4 und TN 5 zusammengefasst – die höchsten Zusatzversorgungsanwartschaften. Sie liegen im Westen um 86% (Männer) bzw. 83% (Frauen) höher als im Segment 1, in dem die Tätigkeitsniveaus 1 und 2 gemeinsam ausgewiesen werden. Bei ostdeutschen Männern sind die Zusatzversorgungsanwartschaften im oberen Bereich sogar um 106% höher als im unteren. Bei ostdeutschen Frauen liegen die Werte, ähnlich wie in anderen Gruppierungen, z. B. nach Alter und beruflicher Stellung, sehr viel näher zusammen. Der Unterschied beläuft sich auf nur 17%.

Bei Männern kommt es jeweils zwischen dem mittleren und dem oberen Segment zu einem sprunghaften Anstieg von rund 60%: In den alten Ländern erwerben Männer im mittleren Tätigkeitsniveau durchschnittliche Anwartschaften von 568 €, im oberen Bereich sind es 911 €. Bei Männern in den neuen Ländern stehen sich 450 € im mittleren und 771 € im oberen Segment gegenüber. Der Anstieg ist bei Frauen in den alten Ländern weniger stark: Während Beschäftigte des mittleren Bereichs im Alter durchschnittlich 446 € Zusatzversorgung erhalten werden, sind es im oberen Segment knapp 30% mehr.

In allen vier Teilgruppen sind die durchschnittlichen Anwartschaften von Beschäftigten der **Privatwirtschaft** jeweils höher als im **öffentlichen Dienst**. Bei ostdeutschen Frauen ist der relative Unterschied am größten, die Anwartschaften von Beschäftigten der Privatwirtschaft übersteigen die im öffentlichen Dienst um 47%. Am geringsten sind die Unterschiede bei Frauen in den alten Ländern mit 14%.

⁸³ Vgl. Abschnitt 4.2.

Tabelle 5-8

Höhe der Anwartschaften auf betriebliche und private Zusatzversorgung bei Eintritt in den Ruhestand nach soziodemographischen Merkmalen¹⁾ (€/Bezieher)
— SVB der Geburtsjahrgänge 1940 – 1986 mit ZV-Anwartschaft, alte und neue Länder

	alte Länder ²⁾		neue Länder ³⁾	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Insgesamt	638	422	472	316
Alter				
b. u. 35 Jahre	697	506	498	346
35 b. u. 50 Jahre	618	428	476	308
50 Jahre u. älter	622	315	431	301
Familienstand				
Verheiratet	656	374	424	272
Alleinstehend	613	480	526	393
Kinder				
Keine Kinder	640	521	594	385
Kind(er)	637	339	399	284
Erwerbsstatus				
Vollzeit	636	496	473	352
Teilzeit	(730) ⁴⁾	305	(449)	239
Berufliche Stellung				
Arbeiter	483	263	369	289
Angestellte	724	449	556	320
Tätigkeitsniveau				
TN 1/2 ⁵⁾	491	311	374	283
TN 3 ⁶⁾	568	446	450	328
TN 4/5 ⁷⁾	911	569	771	332
Tätigkeitsbereich				
Privatwirtschaft	688	450	518	378
Öffentlicher Dienst	529	394	426	257

1) Anhang III, Tabelle A5-10.

2) Ohne Berlin.

3) Einschließlich Berlin.

4) Wert statistisch nur schwach gesichert ($9 < n < 30$).

5) TN 1/2: angelernter Arbeiter/Hilfskraft, Facharbeiter, angelernter Angestellter/Hilfskraft, einfache Fachkraft.

6) TN 3: Meister/Polier, Fachkraft in mittlerer Position.

7) TN 4/5: Fachkraft in gehobener Position, hoch qualifizierter/leitender Angestellter.

6. Die Gesamtversorgung

Die vorangegangenen Ausführungen haben die Verbreitung und Höhe der Anwartschaften auf Zusatzversorgungsleistungen in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst sowie aufgrund privater Vorsorge bei Personen mit Anwartschaften auf eine betriebliche Alterssicherung dargestellt. Zur Bewertung der wirtschaftlichen Lage dieser Personengruppe im Alter wird nun die betriebliche und private Zusatzversorgung mit der gesetzlichen Rente zusammengeführt. Untersucht wird also die Gesamtversorgung im Alter – die Summe der Anwartschaften aus gesetzlicher Rente, betrieblicher Zusatzversorgung und privater Vorsorge.

Zunächst wird das Verhältnis der Zusatzversorgung zur Höhe der gesetzlichen Rente dargestellt, um aufzuzeigen, welche Bedeutung der Zusatzversorgung im Verhältnis zur GRV für die Gesamtversorgung von Personen mit betrieblicher Zusatzversorgung zukommt (Abschnitt 6.1). Im Anschluss wird die Höhe der Gesamtversorgung nach soziodemographischen Gruppen ausgewiesen (Abschnitt 6.2).

6.1 Die Relation von Zusatzversorgung und gesetzlicher Rente

Wie in den vorangegangenen Abschnitten beschrieben, verfügen bestimmte Personengruppen über höhere Anwartschaften auf betriebliche und/oder private Zusatzversorgung als andere. Wie spielt diese Verteilung mit der gesetzlichen Rente zusammen? Sind es Personen mit niedrigeren GRV-Renten, die diese über hohe Zusatzversorgungsleistungen ergänzen? Oder können und wollen gerade Personen mit hohen gesetzlichen Renten diese noch durch hohe Anwartschaften auf betriebliche und private Vorsorge aufstocken? Diese Fragen werden in den folgenden Ausführungen über die Relation von gesetzlicher Rente zur Zusatzversorgung beleuchtet.

Um die Zusatzversorgung zur GRV-Rente in Relation setzen zu können, wurden für die gesetzliche Rente **Quintile** errechnet: Die GRV-Anwartschaften werden nach der Höhe gelistet und in fünf gleich große Segmente geteilt. Das 1. Quintil beinhaltet also die unteren 20% der GRV-Anwartschaften, das 5. Quintil entsprechend die oberen 20%. Beispielsweise beinhaltet das unterste Quintil – die 20% niedrigsten **genannten** Werte – GRV-Renten bis unter 801 €. Dass es sich dabei keineswegs um niedrige Renten handelt, zeigt ein Vergleich mit der ASID '03: Das untere Quintil umfasst hier bei Arbeitern und Angestellten gesetzliche Renten bis einschließlich 480 €⁸⁴. Diese Diskrepanz weist darauf hin, dass die in dieser Untersuchung analysierte Grundgesamtheit – Personen mit Zusatzversorgung – im Alter besser gesichert ist als die Gesamtbevölkerung.

⁸⁴ Dieser Wert ist größer als die untere Quintilsgrenze für alle Bezieher einer GRV-Rente einschließlich Selbstständige und Beamte. Diese beläuft sich auf 275 €. Vgl. TNS Infratest Sozialforschung 2005d: Alterssicherung in Deutschland 2003 (ASID '03). Zusammenfassung wichtiger Untersuchungsergebnisse, S. 49.

Betrachtet man zunächst die **Absolutwerte**, so findet man die jeweils höchste durchschnittliche Zusatzversorgung bei Personen mit gesetzlichen Renten im obersten Quintil. Zudem liegen die Durchschnitte jeweils beträchtlich über denen des 4. Quintils.

Männer mit einer GRV-Rente über 1.603 € in den alten Ländern werden mit 880 € im Alter die durchschnittlich höchsten Zusatzversorgungsleistungen erhalten, gefolgt von Frauen in den alten Ländern mit 849 € (Tabelle 6-1). Dies entspricht Steigerungen von 48% bzw. 74% gegenüber dem 4. Quintil.

In den neuen Ländern werden Männer, deren gesetzliche Rente im oberen Quintil liegt, zusätzlich 775 € aus betrieblicher und privater Vorsorge erhalten, gegenüber dem 4. Quintil entspricht dies einer Steigerung um 28%. Das Schlusslicht bilden auch bei dieser Betrachtungsweise Frauen im Osten: Soweit ihre gesetzliche Rente im oberen Quintil liegt, werden sie im Alter im Durchschnitt 602 € zusätzlich beziehen. Auch dies bedeutet allerdings gegenüber dem 4. Quintil eine um 49% höhere Anwartschaft.

Insgesamt ergibt sich für alle Gruppen eine positive Korrelation zwischen der Höhe der Zusatzversorgungsanwartschaften und der GRV-Rente. Eine Ausnahme bilden lediglich die Leistungen im 2. Quintil. Sie liegen – mit Ausnahme der ostdeutschen Frauen – jeweils höher als im darauf folgenden. Worauf dieser Effekt zurückzuführen ist, lässt sich aus den verfügbaren Daten nicht klären.

Insgesamt wird damit deutlich, dass höhere Zusatzversorgungsanwartschaften weniger niedrige – bzw. in der vorliegenden Grundgesamtheit der Arbeitnehmer mit Zusatzversorgungsanwartschaften – relativ niedrigere GRV-Anwartschaften auf ein mehr oder weniger gleich hohes Gesamtversorgungsniveau über alle Arbeitnehmer aufstocken. Vielmehr führen die positive Korrelation von GRV- und Zusatzversorgungsanwartschaften zu einer stärkeren Ungleichverteilung der Gesamtversorgung.

Bei der Betrachtung der **Anteilswerte** – d. h. die prozentuale Höhe der Zusatzversorgung gemessen an der Höhe der GRV-Rente – ändert sich die Verteilung. Jetzt sind es in allen vier Teilgruppen die Bezieher gesetzlicher Renten im 1. Quintil, deren Zusatzversorgung gemessen an der gesetzlichen Rente am höchsten ist. Männer in beiden Teilen Deutschlands mit einer gesetzlichen Rente bis 800 € erzielen Leistungen aus betrieblicher und privater Vorsorge von knapp zwei Dritteln der gesetzlichen Rente (aL: 63%, nL: 62%). Bei Frauen in den alten Ländern mit GRV-Renten im ersten Quintil liegt die Höhe der Zusatzversorgung ebenfalls über 50%, bei Frauen in den neuen Ländern bei 40%, gemessen an der GRV-Rente.

Die Anteilswerte verlaufen in allen vier Teilgruppen u-förmig: Während die relative Bedeutung der Zusatzversorgung gemessen an der gesetzlichen Rente zunächst abnimmt, steigt sie bei Personen mit einer GRV-Rente im 4. bzw. 5. Quintil. In allen vier Teilgruppen bleiben die durchschnittlichen Anteile der betrieblichen und privaten Zusatzversorgung gemessen an der GRV-Rente im obersten Quintil jedoch unter 50%, bei Frauen in den neuen Ländern sind es nur 30%.

Tabelle 6-1

Höhe der Anwartschaften auf betriebliche und private Zusatzversorgung¹⁾ und Anteil der Zusatzversorgung an der GRV-Rente²⁾ bei Eintritt in den Ruhestand nach Höhe der GRV-Rente (€/Kopf, %)

— SVB der Geburtsjahrgänge 1940 – 1986 mit ZV-Anwartschaft, alte und neue Länder

GRV-Rente ³⁾			Zusatzversorgung							
			alte Länder ⁴⁾				neue Länder ⁵⁾			
			Männer		Frauen		Männer		Frauen	
Quintilsgrenzen		€	€	% ⁶⁾	€	%	€	%	€	%
1. Quintil:	b. u. 801	625	(451)	63	305	52	373	62	247	40
2. Quintil:	801 b. u. 1.101	967	540	54	442	47	392	42	255	26
3. Quintil:	1.101 b. u. 1.326	1.217	467	38	405	33	365	30	331	28
4. Quintil:	1.326 b. u. 1.604	1.478	594	40	488	34	605	41	405	27
5. Quintil:	1.604 u. mehr	1.889	880	47	849	45	775	41	602	30
Insgesamt			638	44	422	45	472	44	316	31

1) Anhang III, Tabelle A6-3.

2) Anhang III, Tabelle A6-4.

3) Anhang III, Tabelle A6-2.

4) Ohne Berlin.

5) Einschließlich Berlin.

6) In Prozent der durchschnittlichen GRV-Rente des jeweiligen Quintils.

BAV–Arbeitnehmer mit Zusatzversorgung 2005

TNS Infratest Sozialforschung

Die oben aufgeworfenen Fragen kann man somit folgendermaßen beantworten: In Absolutwerten gemessen verfügen Personen mit **hoher gesetzlicher Rente** absolut betrachtet im Alter über besonders hohe zusätzliche Anwartschaften. Die Zusatzversorgung dieser Personengruppe hat darüber hinaus, relativ zur gesetzlichen Rente, einen großen Anteil an der Gesamtversorgung im Alter. Gut gesicherte Personen mit BAV-Anwartschaften haben offensichtlich das Interesse und die finanziellen Möglichkeiten, ihre bereits relativ hohe gesetzliche Rente in besonderem Maße durch hohe Zusatzversorgungsleistungen weiter aufzustocken.

Für die Gesamtversorgung besonders bedeutend ist jedoch die Zusatzversorgung von Personen, deren GRV-Rente im **unteren Quintil** liegt. Sie ergänzen ihre gesetzliche Rente durch betriebliche und private Zusatzversorgungsleistungen, die in ihrer Höhe durchschnittlich zwischen 40% und über 60% der GRV-Rente betragen. Vermutlich versuchen Personen mit BAV-Anwartschaften und GRV-Renten bis 800 €, letztere im Rahmen ihrer Möglichkeiten durch Zusatzversorgungsleistungen so weit wie möglich zu ergänzen.

Bei der Bewertung dieser Ergebnisse ist immer zu berücksichtigen, dass es sich um sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit einer Zusatzversorgung handelt.

6.2 Die Höhe der Gesamtversorgungsanwartschaften

Dieser Abschnitt analysiert zusammenfassend die Gesamtversorgungsanwartschaften von Personen mit Anspruch auf eine betriebliche Zusatzversorgung im Alter. Zunächst wird die sich aus der Summe aller Leistungen der drei Säulen – gesetzliche Rente, betriebliche Zusatzversorgung und private Vorsorge – ergebende Gesamtversorgung innerhalb der soziodemographischen Gruppen betrachtet. Danach wird der Zusammenhang zwischen dem aktuellen Bruttoeinkommen und der zu erwartenden Höhe des Alterseinkommens von Personen mit betrieblicher Alterssicherung dargestellt.

6.2.1 Die Höhe der Gesamtversorgung nach soziodemographischen Merkmalen

Nach **Region** und **Geschlecht** differenziert erwarten Männer in den alten Ländern mit 2.095 € die durchschnittlich höchsten Alterseinkommen (Abbildung 6-1). Die höheren Anwartschaften der westdeutschen Männer bei allen Einkommensarten führen dazu, dass ihr Gesamteinkommen das der ostdeutschen Männer (1.604 €) um knapp ein Drittel und das der Frauen in beiden Teilen Deutschlands um etwa 50% übersteigt. Diese beiden Gruppen verfügen mit 1.410 € (alte Länder) bzw. 1.393 € (neue Länder) über nahezu gleich hohe Gesamtversorgungsanwartschaften. Aufgrund der höheren Zusatzversorgungsanwartschaften, hier bilden jeweils die Frauen in den neuen Ländern das Schlusslicht, können westdeutsche Frauen die niedrigeren GRV-Anwartschaften (987 € gegenüber 1.076 €, vgl. Tabelle 4-4) ausgleichen.⁸⁵

Differenziert nach **Altersklassen** erreicht bei Männern jeweils die älteste Kohorte die durchschnittlich höchste Gesamtversorgung, in den alten Ländern sind es 2.173 € und damit 10% mehr als bei den unter 35-Jährigen, in den neuen Ländern 1.711 € bzw. 18% (Tabelle 6-2).

Dabei ist zu beachten, dass es sich um eine Momentaufnahme handelt. In der Renteninformation der gesetzlichen Rentenversicherung wird die zukünftige Rente unter der Annahme gleich bleibender relativer Einkommenspositionen berechnet, Karriereverläufe werden nicht simuliert. Nachdem aber gerade die jüngste Kohorte häufig erst am Anfang der Karriere steht und für die Zukunft der Erwerb von mehr Entgeltpunkten zu erwarten ist,⁸⁶ wird deren zukünftige gesetzliche Rente systematisch unterschätzt. Die Unterschätzung gilt möglicherweise auch für die betriebliche und private Zusatzversorgung. Man kann daher davon ausgehen, dass bei einem Teil der Personen im Alter unter 35 Jahren im Laufe des Berufslebens weitere und/oder höhere Leistungen hinzukommen werden. Demgegenüber ist nicht zu vernachlässigen, dass die Anwartschaften Jüngerer mit größeren Unsicherheiten behaftet

⁸⁵ Nicht kommentierte Angaben ohne Differenzierung nach dem Geschlecht sowie für die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland insgesamt werden in Anhang III, Tabelle A6-5 ausgewiesen.

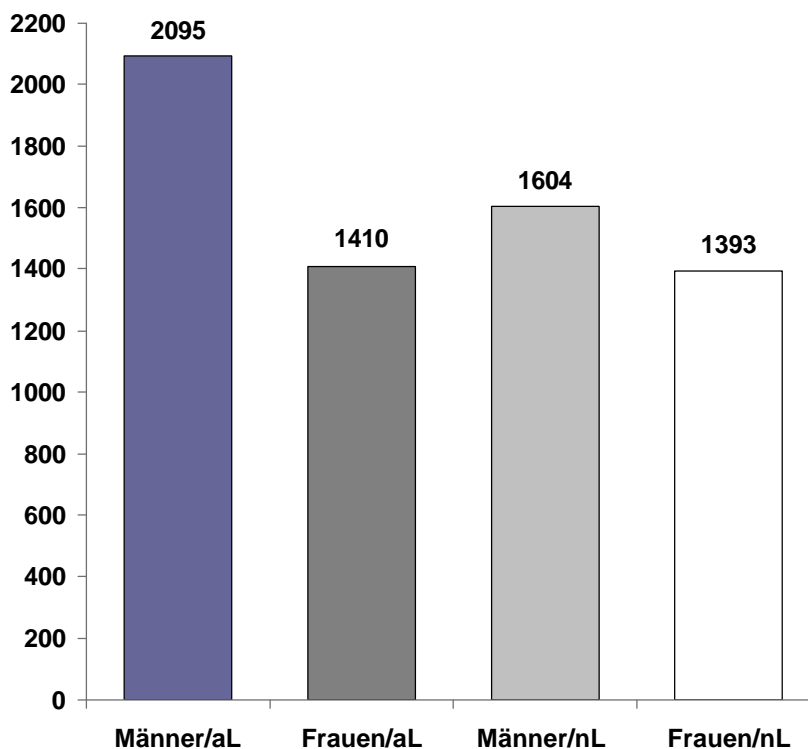
⁸⁶ Vgl. Abschnitt 4.2.

Abbildung 6-1

Höhe der Gesamtversorgungsanwartschaften

bei Eintritt in den Ruhestand nach Geschlecht und Region (€/Bezieher)

— SVB der Geburtsjahrgänge 1940 – 1986 mit ZV-Anwartschaft, alte und neue Länder



BAV–Arbeitnehmer mit Zusatzversorgung 2005

TNS Infratest Sozialforschung

sind, da die Leistungen unter der Voraussetzung ununterbrochener Beitragszahlungen berechnet werden.

Bei Frauen in den alten Ländern verläuft die Gesamtversorgung umgekehrt proportional zum Alter. Die jüngste Kohorte erwartet die durchschnittlich höchsten Leistungen, mit 1.473 € erreichen sie eine um 17% höhere Gesamtversorgung als die 50-Jährigen und Älteren. Diese Entwicklung dürfte im Wesentlichen auf die sich wandelnde Erwerbsstruktur – vor allem längere Phasen von Vollzeiterwerbstätigkeit – der Frauen in den alten Ländern zurückzuführen sein. Zu beachten ist jedoch einerseits, dass bei Frauen der jüngsten Altersgruppe eine größere Wahrscheinlichkeit von künftigen Erwerbsunterbrechungen besteht. Von daher könnten zumindest die GRV-Anwartschaften überschätzt sein. Dem steht allerdings andererseits gegenüber, dass die Projektionen der künftigen GRV-Anwartschaften auf

Tabelle 6-2

Höhe der Gesamtversorgungsanwartschaften
bei Eintritt in den Ruhestand nach soziodemographischen Merkmalen¹⁾ (€/Bezieher)
— SVB der Geburtsjahrgänge 1940 – 1986 mit ZV-Anwartschaft, alte und neue Länder

	alte Länder ²⁾		neue Länder ³⁾	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Insgesamt	2.095	1.410	1.604	1.393
Alter				
b. u. 35 Jahre	1.972	1.473	1.445	1.362
35 b. u. 50 Jahre	2.115	1.453	1.641	1.410
50 Jahre u. älter	2.173	1.255	1.711	1.395
Familienstand				
Verheiratet	2.183	1.307	1.635	1.342
Alleinstehend	1.967	1.532	1.569	1.480
Kinder				
Keine Kinder	2.024	1.648	1.652	1.493
Kind(er)	2.155	1.208	1.576	1.345
Erwerbsstatus				
Vollzeit	1.925	1.461	1.433	1.414
Teilzeit	(2.536) ⁴⁾	948	(1.341)	1.150
Tätigkeitsniveau				
TN 1/2 ⁵⁾	1.851	1.110	1.396	1.199
TN 3 ⁶⁾	1.981	1.475	1.520	1.415
TN 4/5 ⁷⁾	2.541	1.794	2.295	1.629
Berufliche Stellung				
Arbeiter	1.834	1.023	1.446	1.003
Angestellte	2.239	1.476	1.735	1.449
Tätigkeitsbereich				
Privatwirtschaft	2.182	1.492	1.681	1.540
Öffentlicher Dienst	1.902	1.325	1.528	1.215

1) Anhang III, Tabelle A6-5.

2) Ohne Berlin.

3) Einschließlich Berlin.

4) Wert statistisch nur schwach gesichert ($9 < n < 30$).

5) TN 1/2: angelernter Arbeiter/Hilfskraft, Facharbeiter, angelernter Angestellter/Hilfskraft, einfache Fachkraft.

6) TN 3: Meister/Polier, Fachkraft in mittlerer Position.

7) TN 4/5: Fachkraft in gehobener Position, hoch qualifizierter/leitender Angestellter.

der Situation in den vergangenen 5 Jahren beruhen. Darin sind insbesondere in der jüngeren Kohorte auch beitragsfreie Jahre eingeschlossen. Dies wiederum dürfte in einer Reihe von Fällen zur Unterschätzung der GRV-Anwartschaften führen.

Die Situation der Frauen in den neuen Ländern scheint von derartigen Einflussfaktoren weniger betroffen, die altersspezifischen Gesamtversorgungsanwartschaften unterscheiden sich nur geringfügig. Sie sind in der mittleren Kohorte mit 1.410 € am höchsten, allerdings nur um 4% höher als in der jüngsten Gruppe, die mit 1.362 € die niedrigsten Anwartschaften aufweist.

In allen betrachteten Alterssicherungssystemen, GRV wie Zusatzversorgung in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst sowie der privaten Vorsorge, verfügen **alleinstehende** Frauen in Ost und West ausnahmslos über höhere Anwartschaften als verheiratete. Dies führt im Ergebnis dazu, dass die Gesamtversorgungsanwartschaften alleinstehender Frauen im Westen um 17% und im Osten um 10% höher liegen als die erwarteten Bezüge der **verheirateten**. Bei Männern zeigt sich eine entgegengesetzte Situation. Verheiratete Männer verfügen in den alten Ländern über eine um 11% und in den neuen Ländern um 4% höhere Gesamtversorgung.

Bei Frauen korrespondiert die Verteilung nach dem Familienstand damit, ob sie **Kinder** haben. Kinderlose Frauen werden durchschnittlich höhere Alterseinkommen beziehen als Frauen mit Kindern. Die Gesamtversorgung kinderloser Frauen liegt mit 1.648 € im Westen 36% über der Versorgung von Frauen mit Kindern. An dieser Stelle summieren sich die negativen Effekte von Erwerbsunterbrechungen und Teilzeit-Phasen, die bereits bei einzelnen Alterseinkommen zu beobachten waren.

Die Differenz zwischen Kinderlosen und Frauen mit Kindern ist in den neuen Ländern geringer. Auch dies hat sich bereits bei der Analyse der einzelnen Einkommensarten abgezeichnet. Der Vorsprung der Kinderlosen beläuft sich auf 11% (1.493 € gegenüber 1.345 €).

Vergleicht man die durchschnittliche Gesamtversorgung **voll- und teilzeitbeschäftigter** Frauen, so finden sich in beiden Teilen Deutschlands höhere Anwartschaften bei Vollzeitbeschäftigten. Mit 1.461 € werden vollzeitbeschäftigte westdeutsche Frauen um 54% höhere Leistungen erhalten als Teilzeitbeschäftigte (948 €), im Osten sind die durchschnittlichen Anwartschaften Vollzeitbeschäftigter mit 1.414 € knapp ein Viertel höher als die Leistungen an teilzeitbeschäftigte Frauen (1.150 €).

Differenziert nach der **beruflichen Stellung** werden Angestellte in allen vier Teilgruppen im Durchschnitt höhere Alterseinkünfte erhalten als Arbeiter. Bei Männern liegen die Einkünfte von Angestellten mit 2.239 € in den alten und 1.735 € in den neuen Ländern durchschnittlich etwa 20% über denen der Arbeiter, bei Frauen sind es sogar jeweils 44%. Mit 1.023 € im Westen und 1.003 € im Osten sind die Anwartschaften der Arbeiterinnen jeweils besonders niedrig.

In allen vier Teilgruppen findet sich eine positive Korrelation zwischen dem **Tätigkeitsniveau** (TN) und der durchschnittlichen Höhe der Gesamtversorgung. Die Bezüge von Männern in den alten Ländern, die im oberen Segment beschäftigt sind, übersteigen mit

2.541 € die der Männer im unteren Segment um 37%. In ähnlicher Größenordnung – wenn auch auf niedrigerem Niveau – bewegt sich der Unterschied bei Frauen in den neuen Ländern (1.629 € vs. 1.199 €, 36%). Der Unterschied zwischen Beschäftigten des unteren Bereiches – TN 1 und TN 2 – und des oberen Bereiches – TN 4 und TN 5 – liegt bei Frauen in den alten Ländern und Männern in den neuen Ländern jeweils bei über 60%. Vor allem bei Männern zeigt sich ein nachhaltiger Anstieg zwischen TN 3 und dem oberen Segment. Hier schlagen sich vor allem die im oberen Segment wesentlich höheren Zusatzversorgungsleistungen der Privatwirtschaft nieder.

In ebenfalls allen vier Teilgruppen sind die erwarteten Gesamteinkommen von Beschäftigten der **Privatwirtschaft** höher als im **öffentlichen Dienst**, im Durchschnitt zwischen 10% (M/nL) und 27% (F/nL). In Westdeutschland sind die Unterschiede beim Männern (15%) und Frauen (13%) ähnlich hoch. Dies entspricht der Struktur der GRV-Anwartschaften (Tabelle 4-4). Die dort noch geringeren Unterschiede haben sich aufgrund der Zusatzversorgungsanwartschaften noch vergrößert.

6.2.2 Die Höhe der Gesamtversorgung nach der Höhe des aktuellen persönlichen Brutto-Erwerbseinkommens

Abschließend wird die Gesamtversorgung nach Höhe des aktuellen persönlichen Brutto-Erwerbseinkommens, als des Lohns bzw. Gehalts, untersucht. Dies gibt Aufschluss darüber, wie gut Personen im Alter in Relation zu ihrer derzeitigen finanziellen Situation versorgt sind. Zur Verortung der Rolle, die die betriebliche und private Zusatzversorgung für das Alterseinkommen spielen, wird jeweils der Anteil der Zusatzversorgung an der Gesamtversorgung ausgewiesen. Dabei ist wieder zu beachten, dass es sich um Personen handelt, die Ansprüche auf eine betriebliche Alterssicherung erwerben, also eine gegenüber der Gesamtheit aller Arbeitnehmer positive Selektion. Die durchschnittlichen Alterseinkommen der hier untersuchten Personen entsprechen somit nicht dem Durchschnitt aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten oder gar der Bevölkerung insgesamt.

Bezüglich des aktuellen persönlichen Bruttoeinkommens ist zu berücksichtigen, dass es sich um eine Momentaufnahme handelt. Durch Karriereverläufe – positive wie negative – sowie Veränderungen im Erwerbsstatus (Umstieg von Voll- auf Teilzeit oder umgekehrt) kann sich die Einkommenssituation nachhaltig verändern.

Zunächst ist zu bemerken, dass in allen vier Teilgruppen die **Gesamtversorgung mit zunehmendem Bruttoeinkommen** kontinuierlich steigt. Westdeutsche Männer mit einem aktuellen Brutto-Erwerbseinkommen von 1.500 bis unter 2.000 € erzielen mit 1.582 € eine durchschnittliche Gesamtversorgung, die knapp 60% der Gesamtversorgung von Männern der obersten Einkommensklasse entspricht (Tabelle 6-3).

In den übrigen drei Teilgruppen liegen die Gesamtversorgungsanwartschaften von Personen der untersten und der obersten Einkommenskategorie noch weiter auseinander. Frauen in den alten Ländern mit Bruttoeinkommen unter 1.500 € werden im Durchschnitt eine Gesamtversorgung von rund 1.000 € erhalten, dies entspricht 37% bezogen auf die oberste

Einkommensklasse. Westdeutsche Frauen mit einem Brutto-Erwerbseinkommen ab 4.000 € erwarten mit einem Durchschnitt von 2.729 € eine beinahe ebenso hohe Gesamtversorgung wie Männer in den alten Ländern.

Etwas geringer ist der Unterschied zwischen der höchsten und niedrigsten Einkommensklasse bei Männern in den neuen Ländern. Hier liegt die durchschnittliche Gesamtversorgung von Männern der untersten Einkommensklasse mit 1.178 € bei 44% des Durchschnitts der obersten Kategorie mit 2.675 €. Bei Frauen in den neuen Ländern ist der Unterschied zwischen den beiden Rand-Einkommensgruppen ähnlich groß wie bei Frauen in den alten Ländern. Allerdings verfügen Frauen in den neuen Ländern selten über Bruttoeinkommen von mindestens 3.500 €, so dass keine statistisch gesicherten Aussagen möglich sind.

Diese Zusammenhänge sind zwar nicht überraschend, da in den Alterssicherungssystemen eine positive Korrelation zwischen der Höhe der Erwerbseinkommen, der Höhe der Beiträge (zumindest in der gesetzlichen Rentenversicherung) und den daraus resultierenden Leistungen strukturell angelegt ist. Dies unterstreicht noch einmal die im vorangehenden Abschnitt aufgezeigten Ergebnisse: Die Zusatzversorgungsanwartschaften gleichen geringere nicht etwa aus, sondern vergrößern die Unterschiede und führen damit zu einer stärkeren Ungleichverteilung der Alterseinkommen.

Um diesen Zusammenhang näher zu beleuchten bzw. zu relativieren, wird abschließend untersucht, ob sich die Zusatzversorgung verschiedener Einkommensgruppen nicht nur absolut, sondern auch hinsichtlich ihres **prozentualen Anteils an der Gesamtversorgung** unterscheidet. Die Ergebnisse werden ebenfalls in Tabelle 6-3 ausgewiesen.

Bemerkenswert ist zunächst, dass in allen vier Teilgruppen die Bezieher der höchsten Erwerbseinkommen nicht nur über die höchsten absoluten Zusatzversorgungsanwartschaften verfügen, sondern auch über die relativ höchsten. Zwischen (statistisch allerdings nur schwach gesicherten) 29% bei Frauen in den neuen Ländern und 35% bei Frauen im Westen der Gesamtversorgung resultieren in der oberen Einkommensklasse aus der Zusatzversorgung.

Bezieher hoher Erwerbseinkommen können somit ihre finanzielle Situation im Alter durch betriebliche und private Zusatzversorgung in noch größerem Maße zusätzlich ausbauen als Personen mit niedrigeren Einkommen. Dabei ist jedoch zum einen zu beachten, dass die Anwartschaften in der GRV durch die Beitragsbemessungsgrenze begrenzt werden. Mit dem Einkommen steigende Zusatzversorgungsanwartschaften werden somit im oberen Einkommensbereich auf unveränderte GRV-Anwartschaften prozentuiert. Zum anderen können die nicht in die GRV fließenden Einkommensbestandteile für den Aufbau privater oder betrieblicher Zusatzversorgungsanwartschaften genutzt werden.

Tabelle 6-3

Höhe der Gesamtversorgung und Anteil der Zusatzversorgung¹⁾
bei Eintritt in den Ruhestand nach Höhe des aktuellen persönlichen
Brutto-Erwerbseinkommens (€/Kopf)
— SVB der Geburtsjahrgänge 1940 – 1986 mit ZV-Anwartschaft , alte und neue Länder

	alte Länder ²⁾				neue Länder ³⁾			
	Männer		Frauen		Männer		Frauen	
	GV ⁴⁾	ZV/GV ⁵⁾	GV	ZV/GV	GV	ZV/GV	GV	ZV/GV
b. u. 1.500 €	/ ⁶⁾	/	1.103	27	1.178	24	1.006	21
1.500 b. u. 2.000 €	1.582	25	1.188	26	1.285	26	1.220	20
2.000 b. u. 2.500 €	1.760	27	1.459	30	1.465	26	1.340	23
2.500 b. u. 3.000 €	1.821	26	1.600	25	1.473	30	1.591	19
3.000 b. u. 3.500 €	1.984	26	1.775	29	1.522	28	1.806	20
3.500 b. u. 4.000 €	2.299	28	1.938	23	2.108	30	(2.099)	(25) ⁷⁾
4.000 € und mehr	2.767	32	2.729	35	2.675	31	(2.645)	(29)
Insgesamt	2.095	28	1.410	28	1.604	28	1.393	21

1) Zusätzliche Berechnungen.

2) aL: einschließlich West-Berlin.

3) aL: ohne Berlin.

4) GV = Gesamtversorgung.

5) Anteil der Zusatzversorgung an der Gesamtversorgung.

6) Aufgrund zu geringer Besetzung statistisch nicht gesichert (n < 10).

7) Aufgrund geringer Besetzung statistisch nur schwach gesichert (9 < n < 30).

BAV–Arbeitnehmer mit Zusatzversorgung 2005

TNS Infratest Sozialforschung

Im Gegensatz zum Verlauf der absoluten Zusatzversorgungsanwartschaften sind die Zusammenhänge nicht durchgängig linear, die Verläufe sind eher wellenförmig mit allerdings steigender Tendenz. Im unteren und mittleren Einkommensbereich ergeben sich sowohl zwischen den Einkommensgruppen als auch zwischen den Arbeitnehmern in den alten Ländern sowie Männern in Ostdeutschland nur geringe Unterschiede. Wie bei nahezu allen bisherigen Analysen liegen auch hier die Anteile der ostdeutschen Frauen nahezu durchgängig über alle Einkommensklassen am niedrigsten. Sie können ihre GRV-Anwartschaften somit im Gesamtdurchschnitt um nur 21% aufstocken, gegenüber jeweils 28% in den drei übrigen Gruppen.

7. Zusammenfassung

7.1 Die Grundlagen der Untersuchung

Die Untersuchungsziele

Ziel der vorliegenden Untersuchung "BAV-Arbeitnehmer mit Zusatzversorgung 2005" ist die Gewinnung von Informationen zur Höhe von betrieblichen Zusatzversorgungsanwartschaften in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst und ergänzenden privaten Vorsorgeanwartschaften von Arbeitnehmern in Verbindung mit einem breiten Spektrum soziodemographischer Merkmale sowie von Angaben zur Höhe der Anwartschaften auf Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung. Die Studie ergänzt damit die Analysen zur Verbreitung der betrieblichen Zusatzversorgung auf Basis der "BAV-Arbeitgeberbefragung 2004" sowie der "BAV-Trägerbefragung 2004". Diese Erhebungen können aufgrund ihres Zuschnitts keine Angaben zur Höhe von Anwartschaften liefern und auch keine Daten in Verbindung mit personenbezogenen Merkmalen der Arbeitnehmer.

Die Datenerhebung wurde zwischen 11. Januar und 9. Februar 2005 durchgeführt.

Die Grundgesamtheit

Die Grundgesamtheit der Untersuchung bedeutet eine im Vergleich zur Gesamtbevölkerung in mehrfacher Hinsicht positive Selektion. Sie wird gebildet durch

1. Arbeitnehmer im Alter von 18 bis unter 65 Jahren
2. in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis, die
3. zum Zeitpunkt der Untersuchung eine betriebliche Zusatzversorgungsanwartschaft erwerben.

Diese Abgrenzung ergibt sich aus dem Untersuchungsziel. Sie ist insbesondere bei der Interpretation der Höhe der GRV-Anwartschaften und der privaten Vorsorgeanwartschaften zu berücksichtigen. Diese dürften von den Anwartschaften in der Gesamtbevölkerung abweichen.

Aus dieser Abgrenzung der Grundgesamtheit folgt, dass die Untersuchung keine Informationen über die Verbreitung der Zusatzversorgungsanwartschaften liefert, weder in der Gesamtbevölkerung noch bei allen (sozialversicherungspflichtigen) Arbeitnehmern. Derartige Informationen könnten nur im Rahmen einer sehr viel breiter angelegten bevölkerungsrepräsentativen Erhebung gewonnen werden.

Die zeitliche Verortung der Angaben

Bei allen im Folgenden ausgewiesenen Ergebnissen handelt es sich – sofern sie nicht nach Altersgruppen differenziert sind – um **durchschnittliche Anwartschaften beim Eintritt in den Ruhestand** von sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmern mit Zusatzversorgung, die zum Zeitpunkt der Untersuchung 18 bis unter 65 Jahre alt waren. Es handelt sich somit nicht um Werte, die sich zu einem bestimmten Zeitpunkt ergeben werden, sondern um die Projektion von Einzelwerten unter Vernachlässigung der Zeitdimension auf eine gemeinsame Zielebene, nämlich das 65. Lebensjahr.⁸⁷ Weiterhin ist zu beachten, dass es sich um nominelle, nicht inflationsbereinigte Werte handelt.

Die Einkommensbeträge: Durchschnittliche Brutto-Angaben in € pro Monat je Bezieher

Alle Einkommen werden in € pro Monat ausgewiesen. Einmalige Leistungen aus Kapitallebensversicherungen wurden mittels eines Diskontfaktors unter der Annahme einer 2,75%igen Verzinsung in monatliche Zahlungen umgerechnet.

Bei allen ausgewiesenen Werten handelt es sich um durchschnittliche Bruttowerte vor Abzug von Beiträgen zur Kranken- und Pflegeversicherung sowie eventueller Einkommensteuern für die jeweilige Gruppe.

Ausgewiesen werden jeweils die Beträge pro Bezieher.

⁸⁷ Auf dem gleichen Konzept beruhen die Untersuchungen "Altersvorsorge in Deutschland" (AVID), die TNS Infratest erstmals 1996 und zur Zeit aktuell im Auftrag des Verbandes Deutscher Rentenversicherungsträger (in Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung) durchgeführt hat bzw. durchführt.

7.2 Die wichtigsten Ergebnisse

Die zentralen Ergebnisse der Untersuchung sind in Tabelle 7-1 zusammengefasst. Sie werden im Folgenden kurz kommentiert.⁸⁸

Die Anwartschaften in der gesetzlichen Rentenversicherung

Die höchsten GRV-Anwartschaften erreichen westdeutsche Männer mit 1.456 €. Ostdeutsche Männer (1.132 €) erreichen lediglich 78% dieses Wertes, ostdeutsche Frauen (1.076 €) 74% und westdeutsche Frauen (987 €) 68%.

Damit zeichnet sich bei Männern eine deutliche Änderung gegenüber den Einkommensstrukturen der heutigen Rentner mit Zusatzversorgung ab. Gemäß ASID '03 liegen in der Altersgruppe ab 65 Jahren die GRV-Renten der Männer im Westen mit 1.386 € und im Osten mit 1.342 € nahe zusammen. Dieser Unterschied wird künftig größer werden. Bei Frauen sind demgegenüber im Ost-West-Vergleich keine gravierenden Änderungen zu erwarten. Auch die GRV-Renten der heutigen Frauen mit Zusatzversorgung ab 65 Jahren liegen in den neuen Ländern mit 891 € höher als im Westen (838 €).

Betriebliche Zusatzversorgung

- Über alle Alterseinkommen hinweg erwerben **westdeutsche Männer** die **höchsten** durchschnittlichen **Anwartschaften**. Die BAV-Anwartschaften westdeutscher Männer liegen mit durchschnittlich 469 € um 32% über dem Durchschnitt ostdeutscher Männer (330 €) und 85% über dem ostdeutscher Frauen (254 €). Besonders hohe BAV-Anwartschaften erwerben Beschäftigte des oberen Tätigkeitssegments,⁸⁹ mit durchschnittlich 770 € liegen sie knapp zwei Drittel über dem Durchschnittswert der Männer im Westen (Tabelle 5-2). Auch westdeutsche Männer ab 50 Jahren (529 €), Angestellte (601 €) sowie Mitarbeiter von Betrieben mit 200 oder mehr Beschäftigten (556 €) erwerben überdurchschnittlich hohe Anwartschaften.

⁸⁸ Wie in allen bisherigen Kapiteln des vorliegenden Berichts werden auch in diesem Abschnitt die Ergebnisse für die alten und neuen Ländern nach Männern und Frauen dargestellt. Darüber hinaus werden in Tabelle 7-1 die entsprechenden Angaben für Männer und Frauen in Deutschland insgesamt ausgewiesen.

⁸⁹ Angestellte in gehobener Position sowie hoch qualifizierte/leitende Angestellte zusammenfasst.

Tabelle 7-1

Anteil der Bezieher und Höhe von Alterseinkommensanwartschaften bei Eintritt in den Ruhestand nach Region und Geschlecht

– SVB der Geburtsjahrgänge 1940 – 1986 mit ZV-Anwartschaften, alte und neue Länder

	Deutschland				alte Länder ²⁾				neue Länder ³⁾			
	Männer		Frauen		Männer		Frauen		Männer	Frauen		
	%	€/Bez.	%	€/Bez.	%	€/Bez.	%	€/Bez.	%	€/Bez.	%	€/Bez.
GRV-Rente	100	1.409	100	1.003	100	1.456	100	987	100	1.132	100	1.076
BAV	66	454	50	314	69	469	51	327	50	330	49	254
ZÖD ⁴⁾	33	335	49	249	30	356	49	267	48	257	46	158
PV	66	302	58	205	66	306	57	215	65	274	65	164
davon: ⁵⁾												
Priv. Kap.-LV	58	238	48	145	59	241	47	148	47	215	53	135
Priv. Rentenvers.	17	323	17	237	15	347	16	269	28	247	21	131
Riester-Rente	6	136	8	114	5	140	8	124	9	120	9	77
Zusatzversorgung insges.	100	614	100	403	100	638	100	422	100	472	100	316
Gesamtversorgung	100	2.023	100	1.407	100	2.095	100	1.410	100	1.604	100	1.393

1) Anhang III, Tabellen A4-2, A4-3, A5-3, A5-6, A5-9, A5-10, A6-5.

2) Ohne Berlin.

3) Einschließlich Berlin.

4) Abweichungen der Summen aus BAV und ZÖD von 100% sind rundungsbedingt bzw. auf nicht ausgewiesene Direktversicherungen im öffentlichen Dienst zurückzuführen.

5) Einschließlich Mehrfachanwartschaften.

- Die ZÖD-Anwartschaften westdeutscher Männer liegen mit durchschnittlich 356 € 38% über dem Durchschnittswert westdeutscher Frauen (267 €), 33% höher als bei Männern im Osten (267 €) und 125% über dem ostdeutscher Frauen (158 €). Mit 435 € erwerben auch bei der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst Beschäftigte des oberen Tätigkeitssegments überdurchschnittlich hohe Anwartschaften. Allerdings ist der Unterschied mit einem Plus von 22% gegenüber dem Durchschnitt aller westdeutschen Männer geringer als in der Privatwirtschaft (Tabelle 5-4).

Die private Vorsorge

- Zwei Drittel der westdeutschen Männer mit betrieblicher Zusatzversorgung erwerben ergänzende Anwartschaften auf private Vorsorge, die Verbreitung unter westdeutschen Frauen liegt bei 57%. Unter Personen in den neuen Ländern ist private Vorsorge ebenso verbreitet wie bei westdeutschen Männern, allerdings sind die Anwartschaften westdeutscher Männer mit durchschnittlich 306 € um 12% bzw. 87% höher als die ostdeutscher Männer (274 €) bzw. Frauen (164 €). Wie bei der betrieblichen Zusatzversorgung erwerben unter westdeutschen Männern Beschäftigte des oberen Tätigkeitssegments

durchschnittlich besonders hohe Anwartschaften auf private Vorsorge (352 €). Noch höher – im Durchschnitt 372 € und damit 22% über dem aller westdeutschen Männer mit privater Vorsorge – sind die Bezüge, die Männer unter 35 Jahren aus privater Vorsorge erwarten (Tabelle 5-7). Dies dürfte sich aus der langen Laufzeit privater Vorsorgeverträge ergeben. Diese Konstellation zeigt sich auch bei Frauen im Westen (262 € gegenüber 215 € insgesamt) und Männern im Osten (334 € gegenüber 274 €). Lediglich jüngere ostdeutsche Frauen schließen offensichtlich niedrigere private Vorsorgeverträge ab. Sie liegen mit 144 € unter dem Durchschnitt von 164 €.

Die Gesamtversorgung

- Addiert man zur Bewertung der finanziellen Situation im Alter zur betrieblichen und privaten Zusatzversorgung die Rente der gesetzlichen Rentenversicherung, so können westdeutsche Männer mit einer Gesamtversorgung von durchschnittlich 2.095 € rechnen, damit liegen ihre Alterseinkommen um 31% über denen ostdeutscher Männer (1.604 €) und um 49% bzw. 50% höher als die der Frauen in Westdeutschland (1.410 €) und in den neuen Ländern (1.393 €).
- Vergleicht man dies mit den Strukturen der GRV-Anwartschaften (Tabelle 7-2), so zeigt sich, dass sich die relativen Einkommensdifferenzen zwischen westdeutschen Männern und westdeutschen Frauen bzw. Männern in den neuen Ländern auf der Ebene der Gesamtversorgung nur geringfügig, um jeweils einen Prozentpunkt, gegenüber den GRV-Anwartschaften vergrößern. Ostdeutsche Frauen verschlechtern allerdings ihre relative Position deutlich um 8 Prozentpunkte. Dagegen steigen die absoluten Differenzen. Die Zusatzversicherungsanwartschaften der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst vergrößern somit in Verbindung der privaten Vorsorge nicht nur die Einkommenslücken

zwischen Beschäftigten ohne und mit Zusatzversorgung, vielmehr spreizen sich zumindest auch die absoluten Einkommensdifferenzen innerhalb der Zusatzversorgten.

- Eine mögliche Begründung für die in Relation zu den übrigen Teilgruppen hohen durchschnittlichen Anwartschaften westdeutscher Männer liegt darin, dass bei ihnen das „Normalarbeitsverhältnis“, also eine kontinuierliche Vollzeitbeschäftigung, sehr weit verbreitet ist. Die Erwerbsverläufe (vor allem westdeutscher) Frauen weisen dagegen häufig Erwerbsunterbrechungen aufgrund von Kindererziehung oder Phasen von Teilzeitarbeit auf. Während 42% der westdeutschen Frauen zusätzliche Jahre wegen Kindererziehung bei der Berechnung ihrer GRV-Rente angerechnet bekommen, ist es unter westdeutschen Männern weniger als 1%.⁹⁰ Und während der Teilzeit-Anteil westdeutscher Frauen bei 38% liegt, arbeiten nur 2% der Männer mit Zusatzversorgungsanwartschaften Teilzeit.

Tabelle 7-2

Relative und absolute Einkommensdifferenzen nach Einkommensarten

— SVB der Geburtsjahrgänge 1940 – 1986 mit ZV-Anwartschaft , alte und neue Länder

	Einkommensrelation (%)			abs. Differenz (€)		
	GRV	ZV	Gesamt- versorg.	GRV	ZV	Gesamt- versorg.
Männer/alte Länder	100	100	100	•	•	•
Frauen/alte Länder	68	66	67	469	216	685
Männer/neue Länder	78	74	77	324	166	491
Frauen/neue Länder	74	50	66	380	322	702

BAV–Arbeitnehmer mit Zusatzversorgung 2005

TNS Infratest Sozialforschung

Zudem sind westdeutsche Männer häufiger in (hoch-)qualifizierten Beschäftigungsverhältnissen (TN 4/TN 5) tätig als die übrigen Teilgruppen: 29% der westdeutschen Männer sind im oberen Segment angesiedelt, gegenüber nur 20% der ostdeutschen Männer und 17% der Frauen.⁹¹

⁹⁰ Zusätzliche Berechnungen.

⁹¹ Zusätzliche Berechnungen.

Die hohen durchschnittlichen Anwartschaften westdeutscher Männer gründen somit auf mehrere Faktoren:

- kontinuierlichen Beitragszahlungen, da Erwerbsunterbrechungen selten sind,
- einem sehr hohen Anteil Vollzeitbeschäftigter und daraus wohl resultierenden größeren finanziellen Spielräumen für eine überdurchschnittlich ausgestattete private Vorsorge,
- ein hoher Anteil (hoch-)qualifizierter Beschäftigter mit entsprechend hohen betrieblichen Zusatzversorgungsanwartschaften.

Zur Situation der Frauen

- Das untere Ende der Verteilung der Zusatzversorgung nehmen – differenziert nach Geschlecht und Region – **Frauen in den neuen** Ländern ein. Sie erwerben sowohl bei betrieblicher als auch bei ergänzender privater Zusatzversorgung die durchschnittlich **niedrigsten Anwartschaften**. Bei ostdeutschen Frauen finden sich innerhalb verschiedener soziodemographischer Gruppen seltener als in den anderen Teilgruppen größere Abweichungen vom Gruppenmittelwert. Bei der Zusatzversorgung der Privatwirtschaft erwerben Frauen ab 50 Jahren und Beschäftigte in Betrieben ab 200 Beschäftigten überdurchschnittliche Anwartschaften, letzteres gilt auch für die Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes. Alleinstehende und Kinderlose sowie Beschäftigte der Privatwirtschaft erwarten überdurchschnittlich hohe Leistungen aus privater Vorsorge. Besonders niedrig sind die Anwartschaften von Beschäftigten in mittelgroßen Betrieben, mit 182 € erreichen sie nicht ganz drei Viertel des Durchschnittswertes ostdeutscher Frauen (254 €; Tabelle 5-2).

Eine mögliche Begründung für die durchschnittlich niedrigen Anwartschaften ostdeutscher Frauen liegt darin, dass betriebliche Zusatzversorgungssysteme erst nach der Wende in den neuen Ländern eingeführt wurden – die Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes erst 1995. Auch betriebliche Zusatzversorgungsanwartschaften entstehen in den neuen Ländern erst seit einigen Jahren. Bei ostdeutschen Frauen kommt noch hinzu, dass fast ein Drittel der Frauen mit Zusatzversorgung teilzeitbeschäftigt ist und dementsprechend niedrigere Anwartschaften erwirbt, bei ostdeutschen Männern sind dagegen nur 5% teilzeitbeschäftigt.⁹²

Zieht man zur Bewertung der finanziellen Situation im Alter zur betrieblichen und privaten Zusatzversorgung wieder die Rente der gesetzlichen Rentenversicherung hinzu, so können ostdeutsche Frauen im Gesamtversorgungsniveau mit durchschnittlich 1.393 € zu westdeutschen Frauen aufschließen (1.410 €). Die höheren GRV-Renten ostdeutscher Frauen gründen auf einem höheren Anteil Vollzeitbeschäftigter im Osten (69% vs. 62%).⁹³

⁹² Zusätzliche Berechnungen.

⁹³ Zusätzliche Berechnungen.

- Bei **Frauen im Westen** haben der Familienstand und die Erziehung von Kindern einen großen Einfluss auf die Höhe der durchschnittlichen Anwartschaften, dies gilt insbesondere bei der Zusatzversorgung der Privatwirtschaft. Die durchschnittliche BAV von Ehefrauen erreicht mit 261 € nur 80% des Durchschnitts aller westdeutschen Frauen, Frauen mit Kindern erwarten mit durchschnittlich 223 € nur 70% (Tabelle 5-2). Die durchschnittliche BAV-Anwartschaft Kinderloser liegt dagegen mit 412 € rund ein Viertel über dem Durchschnitt aller westdeutschen Frauen.

Bei westdeutschen Frauen gehen Ehe und Familie häufig einher mit Teilzeitarbeit: Mehr als die Hälfte (57%) der westdeutschen Ehefrauen arbeitet Teilzeit und erwirbt – dem Verdienst entsprechend – durchschnittlich geringere Anwartschaften. Das Gleiche gilt für Frauen mit Kindern. Der Teilzeit-Anteil liegt bei zwei Dritteln – häufig ist der Umfang der Erwerbstätigkeit vermutlich durch Kinderbetreuung eingeschränkt.⁹⁴

Auch Erwerbsunterbrechungen wirken sich negativ auf die Anwartschaften aus: Zum einen weisen 42% der westdeutschen Frauen – unter Frauen mit Kindern sind es sogar 77% – bei der gesetzlichen Rente Anrechnungszeiten aufgrund von Kindererziehung auf, damit einher gehen Zeiten, in denen keine Anwartschaften auf betriebliche Zusatzversorgung erworben werden.⁹⁵ Außerdem müssen Frauen mit Kindern offenbar verstärkt „Karriereknicke“ hinnehmen: Der Anteil (Hoch-)Qualifizierter an Frauen mit Kindern im Haushalt ist mit 12% nur halb so hoch wie bei Frauen ohne Kinder. Gerade Beschäftigte des oberen Tätigkeitssegments erwerben jedoch überdurchschnittlich hohe Anwartschaften.

Der hohe Anteil Teilzeitbeschäftigter und die negativen Auswirkungen von Erwerbsunterbrechungen auf Karriereverläufe haben auch Einfluss auf die gesetzliche Rente von Frauen mit häuslicher Bindung. In der Summe führt dies dazu, dass Ehefrauen mit einer durchschnittlichen Gesamtversorgung von 1.307 € rund 8%, Frauen mit Kindern mit 1.208 € um 14% hinter dem Durchschnitt westdeutscher Frauen zurückbleiben (Tabelle 6-3).

Die in Relation zu den übrigen Teilgruppen geringere Zusatzversorgung von Ehefrauen kann jedoch nicht generell mit niedrigen Alterseinkommen gleichgesetzt werden. Denn die finanzielle Situation im Alter hängt bei Ehefrauen auch vom Partnereinkommen ab. Hierzu liefert die vorliegende personenbezogene Untersuchung keine Informationen.

⁹⁴ Zusätzliche Berechnungen.

⁹⁵ Zusätzliche Berechnungen.

⁹⁵ Zusätzliche Berechnungen.

⁹⁵ Zusätzliche Berechnungen auf Basis der Tabellen 5-4 und 5-5.

⁹⁵ TNS Infratest Sozialforschung: Alterssicherung in Deutschland 2003 (ASID '03). Tabellenband für das Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung. Bonn, 2005d: Tabelle 1031.

⁹⁵ Vgl. Abschnitt 3.2.

Anhang I Literaturverzeichnis

- Bechthold, Sabine, Anja Müller und Olga Pötsch (2002): Ein Access-Panel als Auswahlgrundlage für Haushalts- und Personenerhebungen ohne Auskunftspflicht. In: *Wirtschaft und Statistik*, 5/2002, S. 345–358.
- Bertelsmann Stiftung (Hrsg., 2003): *Vorsorgereport – Private Alterssicherung in Deutschland*. Gütersloh.
- Börsch-Supan, Axel, und Lothar Essig (2002): *Sparen in Deutschland – Ergebnisse der ersten SAVE-Studie*. Köln.
- Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft (2004): *Geschäftsentwicklung 2003 – Die deutsche Lebensversicherung in Zahlen*. Berlin.
- Heien, Thorsten (2004): Erste Erfahrungen der Wissenschaft mit Daten der RV: Die Studie „Altersvorsorge in Deutschland“ (AVID). In: Verband Deutscher Rentenversicherungsträger (Hrsg.), *Das Forschungsdatenzentrum der gesetzlichen Rentenversicherung (FDZ-RV) im Aufbau*, VDR-Schriften Band 55, Oktober 2004, S. 90–100.
- Kerschbaumer, Judith, und Martina Perreng (2005): *Die neue betriebliche Altersvorsorge*. Frankfurt am Main.
- Kortmann, Klaus (2000): Status quo der Alterssicherung unter besonderer Berücksichtigung der betrieblichen Altersvorsorge. in: Dr. Dr. Heissmann GmbH (Hrsg.) *Die Zukunft von Versorgung und Vergütung – Fakten, Möglichkeiten, Trends*. Wiesbaden 2000, S. 9–37.
- Kortmann, Klaus (2001): Stand und Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung – Die Kohorten 1936-1955, in: Irene Becker u. a. (Hrsg.) *Soziale Sicherung in einer dynamischen Gesellschaft*, Festschrift für Richard Hauser zum 65. Geburtstag. Frankfurt 2001, S. 543–562.
- Kortmann, Klaus, und Monika Pupeter (2002): Betriebliche Altersversorgung in der Privatwirtschaft – Wer profitiert davon?. In: *Betriebliche Altersversorgung* 4/2002, S. 90–98.
- Kortmann, Klaus, und Pariwa Haghiri (2003): Situation und Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung in der Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst 2001-2003. In: *Betriebliche Altersversorgung* 8/2003, S. 745–772.
- Kortmann, Klaus (2004): Stand, Determinanten und offene Fragen – Die betriebliche Altersversorgung in der Privatwirtschaft 2003. In: *Betriebliche Altersversorgung* 1/2004, S. 5–18.

- Kriete-Dodds, Susan: Beschäftigte der öffentlichen Arbeitgeber am 30. Juni 2003. In: Statistisches Bundesamt: Wirtschaft und Statistik 9/2004, S. 992–999.
- Lotze, Sabine, und Holger Breiholz (2002): Zum neuen Erhebungsdesign des Mikrozensus. In: Wirtschaft und Statistik, 5/2002, S.359–366.
- Roth, Michael, Michael Stegmann und Ulrich Bieber (2002): Die Aktualisierung der Studie Altersvorsorge in Deutschland. Inhaltliche und methodische Neuerungen der AVID 2002. In: Deutsche Rentenversicherung, 11/2002, S. 612–641.
- Ruprecht, Wilhelm, und Michael Wolgast (2004): Die Märkte für Altersvorsorge in Deutschland. Eine Analyse bis 2020. Schriftenreihe des Ausschusses Volkswirtschaft des Gesamtverbands der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV), Band 23. Karlsruhe.
- Statistisches Bundesamt (2004): Fachserie 1 Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Reihe 4.2.1 Struktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, Stand: 30. 9. 2004. Wiesbaden.
- Stiftung Warentest (2005): Private Altersvorsorge – Gezielt absichern in jeder Lebensphase. Berlin.
- Thiel, Wolf R. (2005): Entwicklungen und Tendenzen in der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes. In: Betriebliche Altersversorgung 4/2005, S. 344–351.
- Infratest Sozialforschung (2003): Situation und Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst 2001 – 2003. Endbericht. Untersuchung im Auftrag des Bundesministeriums für Gesundheit und Soziale Sicherung. München.
- TNS Infratest Sozialforschung (2004): Situation und Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung im Jahr 2004. Bericht zur Vorstudie der Arbeitnehmerbefragung und Vorschlag für das weitere Vorgehen. Untersuchung im Auftrag des Bundesministeriums für Gesundheit und Soziale Sicherung. München.
- TNS Infratest Sozialforschung (2005a): Situation und Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst 2001 – 2004 – Endbericht (zur Arbeitgeber- und Trägerbefragung), Untersuchung im Auftrag des Bundesministeriums für Gesundheit und Soziale Sicherung. München.
- TNS Infratest Sozialforschung (2005b): Situation und Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst 2001 – 2004 – Tabellenband (zur Arbeitgeber- und Trägerbefragung), Untersuchung im Auftrag des Bundesministeriums für Gesundheit und Soziale Sicherung. München.
- TNS Infratest Sozialforschung (2005c): Künftige Alterseinkommen der Arbeitnehmer mit Zusatzversorgung 2005 – Tabellenband. Untersuchung im Auftrag des Bundesministeriums für Gesundheit und Soziale Sicherung. München.

TNS Infratest Sozialforschung (2005d): Alterssicherung in Deutschland 2003 (ASID '03) – Zusammenfassung wichtiger Untersuchungsergebnisse. Untersuchung im Auftrag des Bundesministeriums für Gesundheit und Soziale Sicherung. Bonn.

TNS Infratest Sozialforschung (2005e): Alterssicherung in Deutschland 2003 (ASID '03) – Tabellenbände 1–3 (alte Länder, neue Länder, Deutschland). Untersuchung im Auftrag des Bundesministeriums für Gesundheit und Soziale Sicherung. Bonn.

Verband Deutscher Rentenversicherungsträger/Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg., 2000): Altersvorsorge in Deutschland 1996. Frankfurt/Bonn.

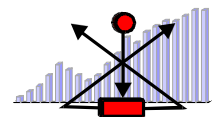
Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (2002): Informationen für Arbeitnehmer über die Reform der Zusatzversorgung. Karlsruhe.

Anhang II Diskontierung von einmaligen Kapitalleistungen

ASKOS

Büro für Analyse, Statistik und Simulation
Dr. Christof Schatz

- Analyse und Optimierung komplexer Systeme
- Statistische Datenanalyse
- Makro- und Mikrosimulation
- Data Mining
- Anwenderspezifische Auswertungssysteme



info@askos.de
www.askos.de

Diskontierung von Kapitalbeträgen

angewandt auf einmalige Auszahlungsbeträge der betrieblichen Altersvorsorge,
für die Studie
BAV–Arbeitnehmer mit Zusatzversorgung 2005

Fragestellung

Gegebene einmalige Auszahlungsbeträge sollen auf das zu erwartende Lebensalter diskontiert und so in monatliche Zahlungsbeträge umgerechnet werden.

Methode

Der Monatsbetrag ergibt sich einfach durch Division:

$$\text{Monatsbetrag} = \text{Einmalbetrag} / \text{Diskontfaktor}$$

Diese Diskontierungsfaktoren werden auf Basis von Sterbetafeln erstellt, die spezifisch für die Population der Versicherten der gesetzlichen Rentenversicherung in Deutschland ist. Diese Sterbetafeln errechnet die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte auf Basis der Sterbetafeln der Deutschen Aktuarvereinigung (DAV). Stand 1994 R.

Die Berechnung der Diskontfaktoren basiert auf den "Kommutionszahlen und Versicherungsbarwerten für Leibrenten 2001/2003" des Statistischen Bundesamtes.

Zur Ermittlung der Diskontfaktoren wurde von einem Zinsfuß von 2,75% ausgegangen. Als Versicherungsbarwert wurde der (12) -Wert der Zahlung in unterjährigen nachschüssigen Raten verwendet $(^{(12)}\ddot{a}_x)$. Auf Monatsbasis ergibt sich die folgende Faktorentabelle:

**Die Diskontfaktoren nach DAV 1994 R/BfA
gem. Sterbetafeln der BfA**

Lebensalter bei Auszahlung	Männer	Frauen
	Zins 2,75%	
60	176,472	204,672
61	171,156	199,224
62	165,828	193,692
63	160,476	188,076
64	155,112	182,388
65	149,736	176,592
66	144,360	170,772
67	139,032	164,916
68	133,776	159,000
69	128,580	153,072
70	123,384	147,108
71	118,272	141,144
72	113,280	135,192
73	108,348	129,240
74	103,464	123,300
75	98,616	117,384
76	93,780	111,528
77	88,980	105,720
78	84,336	99,972
79	79,788	94,332
80	75,336	88,860
81	71,100	83,580
82	67,188	78,648
83	63,312	73,752
84	59,616	69,048
85	55,692	64,236

Anhang III Anhangtabellen

Erläuterungen zu den Sonderzeichen

/ Wert statistisch nicht gesichert ($n < 10$); n: ungewichtete Fallzahl

(XX) Wert statistisch nur schwach gesichert ($9 < n < 30$)

0 Besetzt, Wert $< 0,5$

Ganzzahlige Werte sind gerundet. Ab 0,50 wurde aufgerundet, bis 0,499 abgerundet.

Gliederung

Tabelle

Sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer

differenziert nach Personen, Männer und Frauen
in Deutschland sowie den alten und neuen Ländern mit

Anwartschaften auf betriebliche Zusatzversorgung in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst nach soziodemographischen Merkmalen¹⁾

Gewichtete Fallzahl	A4-1
Prozentwerte senkrecht	A4-2
Höhe der GRV-Anwartschaften bei Verrentung	A4-3

Anwartschaften auf Zusatzversorgung der Privatwirtschaft nach soziodemographischen Merkmalen

Gewichtete Fallzahl	A5-1
Prozentwerte senkrecht	A5-2
Höhe der BAV-Anwartschaften bei Verrentung	A5-3

Anwartschaften auf Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst nach soziodemographischen Merkmalen

Gewichtete Fallzahl	A5-4
Prozentwerte senkrecht	A5-5
Höhe der ZÖD-Anwartschaften bei Verrentung	A5-6

Anwartschaften auf private Vorsorgeleistungen nach soziodemographischen Merkmalen

Gewichtete Fallzahl	A5-7
Prozentwerte senkrecht	A5-8
Höhe der privaten Vorsorgeanwartschaften bei Verrentung	A5-9

Anwartschaften auf Zusatzversorgung nach soziodemographischen Merkmalen

Höhe der Zusatzversorgungsanwartschaften insgesamt bei Verrentung	A5-10
---	-------

Anwartschaften auf Renten der gesetzlichen Rentenversicherung

Gewichtete Fallzahl nach Höhe der GRV-Anwartschaft	A6-1
Höhe der GRV-Anwartschaft nach Quintilen	A6-2
Höhe der Zusatzversorgungsanwartschaften nach Höhe der GRV-Anwartschaft	A6-3
Relation zwischen Zusatzversorgung und GRV-Anwartschaft	A6-4
Höhe der Zusatzversorgungsanwartschaften nach soziodemographischen Merkmalen	A6-5

Soziodemographische Merkmale

Geschlecht, Altersklassen, Familienstand, Zahl der Kinder, Erwerbsstatus, berufliche Stellung, Tätigkeitsniveau und Tätigkeitsbereich

Absolutwerte

Personen mit Anwartschaften auf betriebliche Zusatzversorgung in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst nach soziodemographischen Merkmalen (gewichtet)

*** Grundgesamtheit *** Sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer mit Zusatzversorgung

	Deutschland			alte Länder (ohne Berlin)			neue Länder (einschl. Berlin)		
	Personen	Geschlecht		Personen	Geschlecht		Personen	Geschlecht	
		Männer	Frauen		Männer	Frauen		Männer	Frauen
Personen gewichtet (abs.)	2547	1358	1189	2135	1159	975	412	199	214
Personen ungewichtet	2547	1455	1092	1781	1051	730	766	404	362
Geschlecht									
Männlich	1358	1358		1159	1159		199	199	
Weiblich	1189		1189	975		975	214		214
Alter									
unter 35 Jahre	679	336	342	566	283	284	112	54	59
35 bis unter 50 Jahre	1222	677	545	1027	577	449	195	100	95
50 bis unter 65 Jahre	646	345	302	541	299	242	105	46	60
Familienstand 2									
Verheiratet	1456	791	666	1216	685	530	241	106	135
Alleinstehend	1091	567	523	919	474	445	172	93	79
Zahl der Kinder									
Keine	1125	609	516	981	534	447	143	74	69
1 Kind und mehr	1423	749	673	1153	625	529	269	125	145
Erwerbsstatus									
Vollzeit (35 Std. oder mehr)	2070	1323	747	1735	1134	601	335	189	146
Teilzeit (10 bis unter 35 Std.)	477	35	442	400	(25)	375	77	(10)	67
Tätigkeitsniveau									
TN 1/2 (un-, angelernt/gelernt)	925	546	379	764	442	322	161	103	58
TN 3 (Meister, mittlere Position)	1042	436	606	865	379	486	177	57	120
TN 4/5 (gehobene/leitende Position)	580	376	203	506	338	167	74	38	36
Berufliche Stellung nach Arbeitern/ Angestellten									
Arbeiter gesamt	671	502	169	554	412	142	117	90	27
Angestellte gesamt	1876	856	1020	1581	747	833	296	109	187
Tätigkeitsbereich									
Privatwirtschaft	1494	896	598	1290	797	493	204	99	105
Öffentlicher Dienst	1053	462	591	845	362	482	209	100	109

TNS Infratest Sozialforschung

Prozentwerte senkrecht

Personen mit Anwartschaften auf betriebliche Zusatzversorgung in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst nach soziodemographischen Merkmalen

*** Grundgesamtheit *** Sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer mit Zusatzversorgung

	Deutschland			alte Länder (ohne Berlin)			neue Länder (einschl. Berlin)		
	Personen	Geschlecht		Personen	Geschlecht		Personen	Geschlecht	
		Männer	Frauen		Männer	Frauen		Männer	Frauen
Personen gewichtet (abs.)	2547	1358	1189	2135	1159	975	412	199	214
Personen ungewichtet	2547	1455	1092	1781	1051	730	766	404	362
Geschlecht									
Männlich	53	100		54	100		48	100	
Weiblich	47		100	46		100	52		100
Alter									
unter 35 Jahre	27	25	29	27	24	29	27	27	27
35 bis unter 50 Jahre	48	50	46	48	50	46	47	50	45
50 bis unter 65 Jahre	25	25	25	25	26	25	25	23	28
Familienstand 2									
Verheiratet	57	58	56	57	59	54	58	53	63
Alleinstehend	43	42	44	43	41	46	42	47	37
Zahl der Kinder									
Keine	44	45	43	46	46	46	35	37	32
1 Kind und mehr	56	55	57	54	54	54	65	63	68
Erwerbsstatus									
Vollzeit (35 Std. oder mehr)	81	97	63	81	98	62	81	95	68
Teilzeit (10 bis unter 35 Std.)	19	3	37	19	(2)	38	19	(5)	32
Tätigkeitsniveau									
TN 1/2 (un-, angelernt/gelernt)	36	40	32	36	38	33	39	52	27
TN 3 (Meister, mittlere Position)	41	32	51	41	33	50	43	29	56
TN 4/5 (gehobene/leitende Position)	23	28	17	24	29	17	18	19	17
Berufliche Stellung nach Arbeitern/ Angestellten									
Arbeiter gesamt	26	37	14	26	36	15	28	45	13
Angestellte gesamt	74	63	86	74	64	85	72	55	87
Tätigkeitsbereich									
Privatwirtschaft	59	66	50	60	69	51	49	50	49
Öffentlicher Dienst	41	34	50	40	31	49	51	50	51

TNS Infratest Sozialforschung

Durchschnittliche Höhe von GRV-Anwartschaften bei Verrentung nach soziodemographischen Merkmalen

*** Grundgesamtheit *** Sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer mit Zusatzversorgung

	Deutschland			alte Länder (ohne Berlin)			neue Länder (einschl. Berlin)		
	Personen	Geschlecht		Personen	Geschlecht		Personen	Geschlecht	
		Männer	Frauen		Männer	Frauen		Männer	Frauen
Personen gewichtet (abs.)	2547	1358	1189	2135	1159	975	412	199	214
Personen ungewichtet	2547	1455	1092	1781	1051	730	766	404	362
Alle Personen	1220	1409	1003	1242	1456	987	1103	1132	1076
Geschlecht									
Männlich	1409	1409	-	1456	1456	-	1132	1132	-
Weiblich	1003	-	1003	987	-	987	1076	-	1076
Alter									
unter 35 Jahre	1098	1222	976	1121	1275	967	983	947	1016
35 bis unter 50 Jahre	1265	1448	1039	1290	1497	1025	1134	1164	1102
50 bis unter 65 Jahre	1261	1515	970	1277	1551	940	1175	1280	1094
Familienstand 2									
Verheiratet	1245	1485	961	1268	1527	933	1132	1212	1070
Alleinstehend	1185	1303	1057	1208	1354	1052	1063	1043	1087
Zahl der Kinder									
Keine	1243	1344	1125	1267	1384	1127	1082	1057	1108
1 Kind und mehr	1201	1462	910	1221	1519	869	1115	1177	1061
Erwerbsstatus									
Vollzeit (35 Std. oder mehr)	1310	1410	1132	1342	1456	1126	1145	1136	1157
Teilzeit (10 bis unter 35 Std.)	829	1374	785	811	1496	764	922	1066	901
Tätigkeitsniveau									
TN 1/2 (un-, angelernt/gelernt)	1100	1296	817	1124	1360	799	984	1022	917
TN 3 (Meister, mittlere Position)	1178	1369	1041	1198	1414	1030	1081	1070	1087
TN 4/5 (gehobene/leitende Position)	1485	1619	1238	1496	(1630)	1225	1414	(1524)	1297
Berufliche Stellung nach Arbeitern/ Angestellten									
Arbeiter gesamt	1163	1301	752	1199	1351	759	993	1077	714
Angestellte gesamt	1240	1472	1045	1257	1515	1026	1147	1178	1128
Tätigkeitsbereich									
Privatwirtschaft	1300	1458	1063	1321	1494	1042	1162	1163	1162
Öffentlicher Dienst	1106	1315	943	1121	1373	932	1046	1102	994

Personen mit Anwartschaften auf Zusatzversorgungsrenten der Privatwirtschaft nach soziodemographischen Merkmalen (gewichtet)

*** Grundgesamtheit *** Sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer mit Zusatzversorgung

	Deutschland			alte Länder (ohne Berlin)					
	Deutschland			alte Länder (ohne Berlin)			neue Länder (einschl. Berlin)		
	Personen	Geschlecht		Personen	Geschlecht		Personen	Geschlecht	
		Männer	Frauen		Männer	Frauen		Männer	Frauen
Personen gewichtet (abs.)	1494	896	598	1290	797	493	204	99	105
Personen ungewichtet	1585	1034	551	1201	834	367	384	200	184
Geschlecht									
Männlich	896	896		797	797		99	99	
Weiblich	598		598	493		493	105		105
Alter									
unter 35 Jahre	431	227	204	359	192	167	72	35	37
35 bis unter 50 Jahre	727	449	277	637	404	232	90	45	45
50 bis unter 65 Jahre	336	219	117	295	200	94	42	19	23
Familienstand 2									
Verheiratet	856	556	300	742	499	243	115	57	57
Alleinstehend	637	340	298	548	298	250	89	42	48
Zahl der Kinder									
Keine	696	378	318	620	347	273	76	31	45
1 Kind und mehr	798	518	280	670	450	220	128	68	60
Erwerbsstatus									
Vollzeit (35 Std. oder mehr)	1313	880	433	1137	782	355	175	97	78
Teilzeit (10 bis unter 35 Std.)	181	(16)	165	152	(15)	138	28	[2]	27
Tätigkeitsniveau									
TN 1/2 (un-, angelernt/gelernt)	488	319	169	409	270	140	79	49	29
TN 3 (Meister, mittlere Position)	608	303	305	522	273	250	86	30	56
TN 4/5 (gehobene/leitende Position)	397	273	124	358	254	104	39	19	20
Berufliche Stellung nach Arbeitern/ Angestellten									
Arbeiter gesamt	391	335	55	331	288	(43)	60	47	(13)
Angestellte gesamt	1103	560	542	959	508	451	144	52	92
Tätigkeitsbereich									
Privatwirtschaft	1494	896	598	1290	797	493	204	99	105
Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Betrieb									
bis 19	180	76	105	154	64	90	26	(12)	(14)
20 bis 199	437	256	181	366	223	143	72	34	38
200 und mehr	876	564	312	770	510	260	106	53	52

Prozentwerte senkrecht

Personen mit Anwartschaften auf Zusatzversorgungsrenten der Privatwirtschaft nach soziodemographischen Merkmalen

*** Grundgesamtheit *** Sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer mit Zusatzversorgung

	Deutschland			alte Länder (ohne Berlin)			neue Länder (einschl. Berlin)		
	Personen	Geschlecht		Personen	Geschlecht		Personen	Geschlecht	
		Männer	Frauen		Männer	Frauen		Männer	Frauen
Personen gewichtet (abs.)	1494	896	598	1290	797	493	204	99	105
Personen ungewichtet	1585	1034	551	1201	834	367	384	200	184
Geschlecht									
Männlich	60	100		62	100		49	100	
Weiblich	40		100	38		100	51		100
Alter									
unter 35 Jahre	29	25	34	28	24	34	35	35	36
35 bis unter 50 Jahre	49	50	46	49	51	47	44	46	43
50 bis unter 65 Jahre	23	25	20	23	25	19	20	19	22
Familienstand 2									
Verheiratet	57	62	50	58	63	49	56	58	55
Alleinstehend	43	38	50	42	37	51	44	42	45
Zahl der Kinder									
Keine	47	42	53	48	44	55	37	31	43
1 Kind und mehr	53	58	47	52	56	45	63	69	57
Erwerbsstatus									
Vollzeit (35 Std. oder mehr)	88	98	72	88	98	72	86	98	74
Teilzeit (10 bis unter 35 Std.)	12	(2)	28	12	(2)	28	14	/	26
Tätigkeitsniveau									
TN 1/2 (un-, angelernt/gelernt)	33	36	28	32	34	28	39	50	28
TN 3 (Meister, mittlere Position)	41	34	51	40	34	51	42	31	53
TN 4/5 (gehobene/leitende Position)	27	31	21	28	32	21	19	20	19
Berufliche Stellung nach Arbeitern/ Angestellten									
Arbeiter gesamt	26	37	9	26	36	(9)	29	48	(12)
Angestellte gesamt	74	63	91	74	64	91	71	52	88
Tätigkeitsbereich									
Privatwirtschaft	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Betrieb									
bis 19	12	8	18	12	8	18	13	(12)	(14)
20 bis 199	29	29	30	28	28	29	35	34	36
200 und mehr	59	63	52	60	64	53	52	54	50

Durchschnittliche Höhe von Anwartschaften auf Zusatzversorgungsrenten der Privatwirtschaft nach soziodemographischen Merkmalen

*** Grundgesamtheit *** Sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer mit Zusatzversorgung

	Deutschland			alte Länder (ohne Berlin)			neue Länder (einschl. Berlin)		
	Personen	Geschlecht		Personen	Geschlecht		Personen	Geschlecht	
		Männer	Frauen		Männer	Frauen		Männer	Frauen
Personen gewichtet (abs.)	1494	896	598	1290	797	493	204	99	105
Personen ungewichtet	1585	1034	551	1201	834	367	384	200	184
Alle Personen	398	454	314	415	469	327	291	330	254
Geschlecht									
Männlich	454	454	-	469	469	-	330	330	-
Weiblich	314	-	314	327	-	327	254	-	254
Alter									
unter 35 Jahre	389	404	372	408	422	392	295	306	284
35 bis unter 50 Jahre	388	448	291	407	462	310	258	325	189
50 bis unter 65 Jahre	430	516	269	441	529	254	356	384	333
Familienstand 2									
Verheiratet	398	476	253	419	497	261	258	298	217
Alleinstehend	398	417	377	409	424	392	334	374	298
Zahl der Kinder									
Keine	433	466	394	442	466	412	361	465	290
1 Kind und mehr	367	445	223	390	472	223	249	268	227
Erwerbsstatus									
Vollzeit (35 Std. oder mehr)	422	450	365	439	464	383	310	333	282
Teilzeit (10 bis unter 35 Std.)	226	(677)	182	236	(735)	184	170	/	172
Tätigkeitsniveau									
TN 1/2 (un-, angelernt/gelernt)	252	253	250	259	263	251	216	199	243
TN 3 (Meister, mittlere Position)	357	385	329	372	393	348	267	313	243
TN 4/5 (gehobene/leitende Position)	640	764	367	657	770	379	493	689	301
Berufliche Stellung nach Arbeitern/ Angestellten									
Arbeiter gesamt	230	234	206	232	237	(197)	220	215	(235)
Angestellte gesamt	458	585	325	478	601	340	320	434	257
Tätigkeitsbereich									
Privatwirtschaft	398	454	314	415	469	327	291	330	254
Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Betrieb									
bis 19	275	315	245	286	335	252	207	(209)	(206)
20 bis 199	293	313	264	300	308	286	257	341	182
200 und mehr	476	537	367	495	556	376	335	350	319

Personen mit Anwartschaften auf Zusatzversorgungsrenten des öffentlichen Dienstes nach soziodemographischen Merkmalen (gewichtet)

*** Grundgesamtheit *** Sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer mit Zusatzversorgung

	Deutschland			alte Länder (ohne Berlin)					
	Deutschland			alte Länder (ohne Berlin)			neue Länder (einschl. Berlin)		
	Personen	Geschlecht		Personen	Geschlecht		Personen	Geschlecht	
		Männer	Frauen		Männer	Frauen		Männer	Frauen
Personen gewichtet (abs.)	1027	446	580	833	352	481	194	95	99
Personen ungewichtet	923	402	521	577	215	362	346	187	159
Geschlecht									
Männlich	446	446		352	352		95	95	
Weiblich	580		580	481		481	99		99
Alter									
unter 35 Jahre	235	98	137	197	(80)	117	38	19	(20)
35 bis unter 50 Jahre	486	223	262	390	173	217	96	50	46
50 bis unter 65 Jahre	306	125	181	246	99	147	60	26	34
Familienstand 2									
Verheiratet	590	232	358	473	187	286	117	45	72
Alleinstehend	437	214	222	360	165	195	77	49	28
Zahl der Kinder									
Keine	413	218	196	350	177	174	63	41	(22)
1 Kind und mehr	613	229	385	482	175	307	131	54	78
Erwerbsstatus									
Vollzeit (35 Std. oder mehr)	735	429	306	586	341	245	149	88	61
Teilzeit (10 bis unter 35 Std.)	292	(18)	274	246	[11]	236	45	(7)	38
Tätigkeitsniveau									
TN 1/2 (un-, angelernt/gelernt)	421	215	206	344	163	181	77	53	25
TN 3 (Meister, mittlere Position)	427	131	296	342	106	237	85	25	60
TN 4/5 (gehobene/leitende Position)	178	100	78	146	83	63	32	17	15
Berufliche Stellung nach Arbeitern/ Angestellten									
Arbeiter gesamt	276	166	110	222	123	98	54	42	(12)
Angestellte gesamt	751	281	470	611	228	383	140	52	87
Tätigkeitsbereich									
Öffentlicher Dienst	1027	446	580	833	352	481	194	95	99
Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Betrieb									
bis 19	65	(20)	46	53	[16]	(37)	(12)	[4]	(8)
20 bis 199	251	98	153	179	65	114	71	32	39
200 und mehr	711	329	382	600	271	330	111	59	52

Prozentwerte senkrecht

Personen mit Anwartschaften auf Zusatzversorgungsrenten des öffentlichen Dienstes nach soziodemographischen Merkmalen

*** Grundgesamtheit *** Sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer mit Zusatzversorgung

	Deutschland			alte Länder (ohne Berlin)			neue Länder (einschl. Berlin)		
	Personen	Geschlecht		Personen	Geschlecht		Personen	Geschlecht	
		Männer	Frauen		Männer	Frauen		Männer	Frauen
Personen gewichtet (abs.)	1027	446	580	833	352	481	194	95	99
Personen ungewichtet	923	402	521	577	215	362	346	187	159
Geschlecht									
Männlich	43	100		42	100		49	100	
Weiblich	57		100	58		100	51		100
Alter									
unter 35 Jahre	23	22	24	24	(23)	24	20	20	(20)
35 bis unter 50 Jahre	47	50	45	47	49	45	49	53	46
50 bis unter 65 Jahre	30	28	31	30	28	31	31	27	34
Familienstand 2									
Verheiratet	57	52	62	57	53	59	60	48	72
Alleinstehend	43	48	38	43	47	41	40	52	28
Zahl der Kinder									
Keine	40	49	34	42	50	36	32	43	(22)
1 Kind und mehr	60	51	66	58	50	64	68	57	78
Erwerbsstatus									
Vollzeit (35 Std. oder mehr)	72	96	53	70	97	51	77	93	61
Teilzeit (10 bis unter 35 Std.)	28	(4)	47	30	[3]	49	23	(7)	39
Tätigkeitsniveau									
TN 1/2 (un-, angelernt/gelernt)	41	48	35	41	46	38	40	56	25
TN 3 (Meister, mittlere Position)	42	29	51	41	30	49	44	26	60
TN 4/5 (gehobene/leitende Position)	17	22	13	18	24	13	16	18	15
Berufliche Stellung nach Arbeitern/ Angestellten									
Arbeiter gesamt	27	37	19	27	35	20	28	45	(12)
Angestellte gesamt	73	63	81	73	65	80	72	55	88
Tätigkeitsbereich									
Öffentlicher Dienst	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Betrieb									
bis 19	6	(4)	8	6	[4]	(8)	(6)	[4]	(8)
20 bis 199	24	22	26	22	19	24	37	34	39
200 und mehr	69	74	66	72	77	69	57	62	52

Durchschnittliche Höhe von Anwartschaften auf Zusatzversorgungsrenten des öffentlichen Dienstes nach soziodemographischen Merkmalen

*** Grundgesamtheit *** Sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer mit Zusatzversorgung

	Deutschland			alte Länder (ohne Berlin)			neue Länder (einschl. Berlin)		
	Personen	Geschlecht		Personen	Geschlecht		Personen	Geschlecht	
		Männer	Frauen		Männer	Frauen		Männer	Frauen
Personen gewichtet (abs.)	1027	446	580	833	352	481	194	95	99
Personen ungewichtet	923	402	521	577	215	362	346	187	159
Alle Personen	286	335	249	305	356	267	206	257	158
Geschlecht									
Männlich	335	335	-	356	356	-	257	257	-
Weiblich	249	-	249	267	-	267	158	-	158
Alter									
unter 35 Jahre	301	322	285	318	(347)	298	213	216	(210)
35 bis unter 50 Jahre	293	341	253	308	356	271	232	288	170
50 bis unter 65 Jahre	264	335	214	289	364	238	162	226	112
Familienstand 2									
Verheiratet	274	326	240	296	348	263	182	237	148
Alleinstehend	303	344	263	316	365	274	243	276	185
Zahl der Kinder									
Keine	329	348	309	344	366	322	247	271	(201)
1 Kind und mehr	257	322	218	276	346	236	187	246	146
Erwerbsstatus									
Vollzeit (35 Std. oder mehr)	315	336	284	337	356	310	227	260	181
Teilzeit (10 bis unter 35 Std.)	215	(301)	209	229	/	223	138	(221)	122
Tätigkeitsniveau									
TN 1/2 (un-, angelernt/gelernt)	258	308	207	272	339	213	196	211	166
TN 3 (Meister, mittlere Position)	278	310	264	299	320	289	192	266	162
TN 4/5 (gehobene/leitende Position)	372	427	302	395	435	342	268	386	129
Berufliche Stellung nach Arbeitern/									
Angestellten									
Arbeiter gesamt	257	309	179	269	339	181	208	220	(164)
Angestellte gesamt	297	350	265	318	365	290	206	287	157
Tätigkeitsbereich									
Öffentlicher Dienst	286	335	249	305	356	267	206	257	158
Anzahl der sozialversicherungspflichtig									
Beschäftigten im Betrieb									
bis 19	272	218	(295)	302	/	338)	(141)	/	(102)
20 bis 199	229	251	215	255	260	252	165	234	107
200 und mehr	308	367	257	320	387	265	240	272	205

Absolutwerte

Personen mit Anwartschaften auf private Zusatzversorgung nach soziodemographischen Merkmalen (absolut)

*** Grundgesamtheit *** Sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer mit Zusatzversorgung

	Deutschland			alte Länder (ohne Berlin)			neue Länder (einschl. Berlin)		
	Personen	Geschlecht		Personen	Geschlecht		Personen	Geschlecht	
		Männer	Frauen		Männer	Frauen		Männer	Frauen
Personen gewichtet (abs.)	1589	898	691	1319	768	551	270	130	140
Personen ungewichtet	1605	965	640	1098	699	399	507	266	241
Geschlecht									
Männlich	898	898		768	768		130	130	
Weiblich	691		691	551		551	140		140
Alter									
unter 35 Jahre	459	267	191	392	232	160	67	35	32
35 bis unter 50 Jahre	773	430	343	641	364	277	132	66	66
50 bis unter 65 Jahre	357	200	157	286	171	115	71	29	43
Familienstand 2									
Verheiratet	892	504	388	738	439	299	154	65	88
Alleinstehend	697	394	304	581	329	252	116	64	52
Zahl der Kinder									
Keine	716	420	296	621	367	254	95	53	42
1 Kind und mehr	874	478	396	698	401	297	176	77	99
Erwerbsstatus									
Vollzeit (35 Std. oder mehr)	1322	875	448	1102	752	349	221	123	98
Teilzeit (10 bis unter 35 Std.)	267	23	244	217	(16)	202	49	(7)	42
Tätigkeitsniveau									
TN 1/2 (un-, angelernt/gelernt)	548	364	184	449	296	153	100	68	31
TN 3 (Meister, mittlere Position)	673	300	374	550	263	287	123	37	87
TN 4/5 (gehobene/leitende Position)	368	234	134	320	209	111	47	25	23
Berufliche Stellung nach Arbeitern/ Angestellten									
Arbeiter gesamt	425	340	85	353	283	70	72	57	16
Angestellte gesamt	1164	558	606	966	485	481	198	73	125
Tätigkeitsbereich									
Privatwirtschaft	972	617	355	840	550	289	133	67	66
Öffentlicher Dienst	617	281	336	479	218	262	138	63	75

TNS Infratest Sozialforschung

Prozentwerte senkrecht

Personen mit Anwartschaften auf private Zusatzversorgung nach soziodemographischen Merkmalen

*** Grundgesamtheit *** Sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer mit Zusatzversorgung

	Deutschland			alte Länder (ohne Berlin)			neue Länder (einschl. Berlin)		
	Personen	Geschlecht		Personen	Geschlecht		Personen	Geschlecht	
		Männer	Frauen		Männer	Frauen		Männer	Frauen
Personen gewichtet (abs.)	1589	898	691	1319	768	551	270	130	140
Personen ungewichtet	1605	965	640	1098	699	399	507	266	241
Geschlecht									
Männlich	56	100		58	100		48	100	
Weiblich	44		100	42		100	52		100
Alter									
unter 35 Jahre	29	30	28	30	30	29	25	27	23
35 bis unter 50 Jahre	49	48	50	49	47	50	49	51	47
50 bis unter 65 Jahre	22	22	23	22	22	21	26	22	30
Familienstand 2									
Verheiratet	56	56	56	56	57	54	57	50	63
Alleinstehend	44	44	44	44	43	46	43	50	37
Zahl der Kinder									
Keine	45	47	43	47	48	46	35	41	30
1 Kind und mehr	55	53	57	53	52	54	65	59	70
Erwerbsstatus									
Vollzeit (35 Std. oder mehr)	83	97	65	84	98	63	82	95	70
Teilzeit (10 bis unter 35 Std.)	17	3	35	16	(2)	37	18	(5)	30
Tätigkeitsniveau									
TN 1/2 (un-, angelernt/gelernt)	34	41	27	34	39	28	37	53	22
TN 3 (Meister, mittlere Position)	42	33	54	42	34	52	46	28	62
TN 4/5 (gehobene/leitende Position)	23	26	19	24	27	20	17	19	16
Berufliche Stellung nach Arbeitern/ Angestellten									
Arbeiter gesamt	27	38	12	27	37	13	27	44	11
Angestellte gesamt	73	62	88	73	63	87	73	56	89
Tätigkeitsbereich									
Privatwirtschaft	61	69	51	64	72	53	49	51	47
Öffentlicher Dienst	39	31	49	36	28	47	51	49	53

TNS Infratest Sozialforschung

Durchschnittliche Höhe von Anwartschaften auf private Zusatzversorgung nach soziodemographischen Merkmalen

*** Grundgesamtheit *** Sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer mit Zusatzversorgung

	Deutschland			alte Länder (ohne Berlin)			neue Länder (einschl. Berlin)		
	Personen	Geschlecht		Personen	Geschlecht		Personen	Geschlecht	
		Männer	Frauen		Männer	Frauen		Männer	Frauen
Personen gewichtet (abs.)	1589	898	691	1319	768	551	270	130	140
Personen ungewichtet	1605	965	640	1098	699	399	507	266	241
Alle Personen	260	302	205	268	306	215	217	274	164
Geschlecht									
Männlich	302	302	-	306	306	-	274	274	-
Weiblich	205	-	205	215	-	215	164	-	164
Alter									
unter 35 Jahre	315	367	243	327	372	262	243	334	144
35 bis unter 50 Jahre	254	287	211	259	291	217	226	267	185
50 bis unter 65 Jahre	201	245	145	208	250	146	174	218	144
Familienstand 2									
Verheiratet	247	298	182	259	305	193	189	249	145
Alleinstehend	275	307	235	280	308	243	253	300	196
Zahl der Kinder									
Keine	282	312	240	283	307	248	277	344	192
1 Kind und mehr	241	293	179	256	306	188	184	226	151
Erwerbsstatus									
Vollzeit (35 Std. oder mehr)	276	302	224	286	308	239	226	269	172
Teilzeit (10 bis unter 35 Std.)	179	283	169	180	(250)	175	173	(356)	143
Tätigkeitsniveau									
TN 1/2 (un-, angelernt/gelernt)	249	293	163	255	301	168	221	258	139
TN 3 (Meister, mittlere Position)	233	273	201	242	276	210	196	250	173
TN 4/5 (gehobene/leitende Position)	323	352	273	332	352	295	263	355	161
Berufliche Stellung nach Arbeitern/ Angestellten									
Arbeiter gesamt	268	296	156	278	308	157	222	241	151
Angestellte gesamt	256	305	212	265	306	224	215	300	165
Tätigkeitsbereich									
Privatwirtschaft	274	313	208	280	317	210	239	279	198
Öffentlicher Dienst	236	277	202	248	279	222	195	269	133

Durchschnittliche Höhe der gesamten Anwartschaften auf betriebliche und private Zusatzversorgung nach soziodemographischen Merkmalen

*** Grundgesamtheit *** Sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer mit Zusatzversorgung

	Deutschland			alte Länder (ohne Berlin)			neue Länder (einschl. Berlin)		
	Personen	Geschlecht		Personen	Geschlecht		Personen	Geschlecht	
		Männer	Frauen		Männer	Frauen		Männer	Frauen
Personen gewichtet (abs.)	2547	1358	1189	2135	1159	975	412	199	214
Personen ungewichtet	2547	1455	1092	1781	1051	730	766	404	362
Alle Personen	516	614	403	540	638	422	391	472	316
Geschlecht									
Männlich	614	614	-	638	638	-	472	472	-
Weiblich	403	-	403	422	-	422	316	-	316
Alter									
unter 35 Jahre	571	665	478	601	697	506	419	498	346
35 bis unter 50 Jahre	512	597	407	535	618	428	394	476	308
50 bis unter 65 Jahre	464	597	312	484	622	315	357	431	301
Familienstand 2									
Verheiratet	501	625	353	533	656	374	338	424	272
Alleinstehend	536	599	467	549	613	480	465	526	393
Zahl der Kinder									
Keine	574	635	502	586	640	521	493	594	385
1 Kind und mehr	470	597	327	500	637	339	337	399	284
Erwerbsstatus									
Vollzeit (35 Std. oder mehr)	561	613	468	588	636	496	420	473	352
Teilzeit (10 bis unter 35 Std.)	321	651	295	331	(730)	305	266	(449)	239
Tätigkeitsniveau									
TN 1/2 (un-, angelernt/gelernt)	402	468	307	415	491	311	341	374	283
TN 3 (Meister, mittlere Position)	477	552	422	499	568	446	367	450	328
TN 4/5 (gehobene/leitende Position)	767	897	527	798	911	569	558	771	332
Berufliche Stellung nach Arbeitern/ Angestellten									
Arbeiter gesamt	414	463	267	427	483	263	351	369	289
Angestellte gesamt	552	703	426	579	724	449	407	556	320
Tätigkeitsbereich									
Privatwirtschaft	577	669	438	597	688	450	446	518	378
Öffentlicher Dienst	429	507	368	452	529	394	338	426	257

Absolutwerte

Personen mit Anwartschaften auf gesetzliche Renten und Zusatzversicherungs-Anwartschaften nach Höhe der GRV-Rente (Quintile)

*** Grundgesamtheit *** Sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer mit Zusatzversorgung

	Deutschland			alte Länder (ohne Berlin)			neue Länder (einschl. Berlin)		
	Personen	Geschlecht		Personen	Geschlecht		Personen	Geschlecht	
		Männer	Frauen		Männer	Frauen		Männer	Frauen
Personen gewichtet	2544	1358	1186	2131	1159	972	412	199	214
Personen ungewichtet	2544	1455	1089	1778	1051	727	766	404	362
Höhe der GRV-Rente: Quintile									
1. Quintil	532	113	420	430	(71)	359	103	42	61
2. Quintil	520	197	323	382	126	256	138	71	67
3. Quintil	476	247	228	413	220	193	63	27	35
4. Quintil	568	436	133	505	406	99	64	30	34
5. Quintil	448	365	83	402	336	66	46	29	(17)

TNS Infratest Sozialforschung 2005

Durchschnittliche Höhe der GRV-Anwartschaft in Quintilen

*** Grundgesamtheit *** Sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer mit Zusatzversorgung

	Deutschland			alte Länder (ohne Berlin)			neue Länder (einschl. Berlin)		
	Personen	Geschlecht		Personen	Geschlecht		Personen	Geschlecht	
		Männer	Frauen		Männer	Frauen		Männer	Frauen
Personen gewichtet	2544	1358	1186	2131	1159	972	412	199	214
Personen ungewichtet	2544	1455	1089	1778	1051	727	766	404	362
Höhe der GRV-Rente: Quintile									
1. Quintil	625	701	605	621	(730)	600	641	651	635
2. Quintil	967	979	960	968	1002	951	965	937	995
3. Quintil	1217	1224	1208	1217	1224	1210	1212	1227	1201
4. Quintil	1478	1490	1439	1478	1492	1418	1482	1464	1498
5. Quintil	1889	1888	1893	1890	1889	1893	1882	1874	(1894)
Alle Personen	1219	1409	1001	1241	1456	984	1103	1132	1076

Summe aller ZV-Anwartschaften

Durchschnittliche Höhe der Anwartschaften auf betriebliche und private Zusatzversorgung nach Höhe der GRV-Anwartschaft (Quintile)

*** Grundgesamtheit *** Sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer mit Zusatzversorgung

	Deutschland			alte Länder (ohne Berlin)			neue Länder (einschl. Berlin)		
	Personen	Geschlecht		Personen	Geschlecht		Personen	Geschlecht	
		Männer	Frauen		Männer	Frauen		Männer	Frauen
Personen gewichtet	2544	1358	1186	2131	1159	972	412	199	214
Personen ungewichtet	2544	1455	1089	1778	1051	727	766	404	362
Höhe der GRV-Rente: Quintile									
1. Quintil	323	422	297	330	(451)	305	298	373	247
2. Quintil	435	487	403	474	540	442	326	392	255
3. Quintil	426	456	394	438	467	405	346	365	331
4. Quintil	565	595	467	573	594	488	499	605	405
5. Quintil	859	872	798	875	880	849	711	775	(602)
Alle Personen	513	614	398	537	638	416	391	472	316

TNS Infratest Sozialforschung

Durchschnittliches Verhältnis der Anwartschaften auf betriebliche und private Zusatzversorgung zur GRV-Anwartschaft nach Höhe der GRV-Anwartschaft (Quintile)

*** Grundgesamtheit *** Sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer mit Zusatzversorgung

	Deutschland			alte Länder (ohne Berlin)			neue Länder (einschl. Berlin)		
	Personen	Geschlecht		Personen	Geschlecht		Personen	Geschlecht	
		Männer	Frauen		Männer	Frauen		Männer	Frauen
Personen gewichtet	2544	1358	1186	2131	1159	972	412	199	214
Personen ungewichtet	2544	1455	1089	1778	1051	727	766	404	362
Höhe der GRV-Rente: Quintile									
1. Quintil	53	63	50	54	(63)	52	49	62	40
2. Quintil	45	50	43	49	54	47	34	42	26
3. Quintil	35	37	33	36	38	33	29	30	28
4. Quintil	38	40	32	39	40	34	34	41	27
5. Quintil	45	46	42	46	47	45	37	41	(30)
Alle Personen	43	44	42	45	44	45	37	44	31

Durchschnittliche Höhe der Gesamtversorgung bei Verrentung (GRV+ZV - Anwartschaften) nach soziodemographischen Merkmalen

*** Grundgesamtheit *** Sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer mit Zusatzversorgung

	Deutschland			alte Länder (ohne Berlin)			neue Länder (einschl. Berlin)		
	Personen	Geschlecht		Personen	Geschlecht		Personen	Geschlecht	
		Männer	Frauen		Männer	Frauen		Männer	Frauen
Personen gewichtet (abs.)	2547	1358	1189	2135	1159	975	412	199	214
Personen ungewichtet	2547	1455	1092	1781	1051	730	766	404	362
Alle Personen	1735	2023	1407	1782	2095	1410	1495	1604	1393
Geschlecht									
Männlich	2023	2023	-	2095	2095	-	1604	1604	-
Weiblich	1407	-	1407	1410	-	1410	1393	-	1393
Alter									
unter 35 Jahre	1669	1888	1454	1722	1972	1473	1402	1445	1362
35 bis unter 50 Jahre	1778	2045	1446	1825	2115	1453	1528	1641	1410
50 bis unter 65 Jahre	1724	2112	1282	1762	2173	1255	1532	1711	1395
Familienstand 2									
Verheiratet	1746	2110	1314	1801	2183	1307	1471	1635	1342
Alleinstehend	1721	1902	1524	1757	1967	1532	1528	1569	1480
Zahl der Kinder									
Keine	1817	1978	1627	1853	2024	1648	1575	1652	1493
1 Kind und mehr	1670	2059	1238	1721	2155	1208	1452	1576	1345
Erwerbsstatus									
Vollzeit (35 Std. oder mehr)	1693	1852	1453	1741	1925	1461	1425	1433	1414
Teilzeit (10 bis unter 35 Std.)	1048	2254	973	1029	(2536)	948	1170	(1341)	1150
Tätigkeitsniveau									
TN 1/2 (un-, angelernt/gelernt)	1502	1765	1124	1539	1851	1110	1326	1396	1199
TN 3 (Meister, mittlere Position)	1655	1921	1463	1697	1981	1475	1448	1520	1415
TN 4/5 (gehobene/leitende Position)	2252	2516	1765	2294	2541	1794	1971	2295	1629
Berufliche Stellung nach Arbeitern/ Angestellten									
Arbeiter gesamt	1577	1764	1020	1626	1834	1023	1344	1446	1003
Angestellte gesamt	1792	2175	1471	1836	2239	1476	1554	1735	1449
Tätigkeitsbereich									
Privatwirtschaft	1876	2127	1500	1918	2182	1492	1609	1681	1540
Öffentlicher Dienst	1535	1821	1312	1573	1902	1325	1383	1528	1251

Anhang IV Abkürzungsverzeichnis

abs.	absolut
AKA	Arbeitsgemeinschaft kommunale und kirchliche Altersversorgung
aL	alte (Bundes-)Länder
AltEinkG	Alterseinkünftegesetz
AltZerG	Altersvorsorgeverträge-Zertifizierungsgesetz
ArEV	Arbeitsentgeltverordnung
ASKOS	Büro für Analyse, Statistik und Simulation (Dr. Schatz)
AVID	Altersvorsorge in Deutschland
AVmEG	Altersvermögensergänzungsgesetz
AVmG	Altersvermögensgesetz
BaFin	Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht
BAV	Betriebliche Altersvorsorge
BBG	Beitragsbemessungsgrenze
BetrAVG	Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung
BfA	Bundesversicherungsanstalt für Angestellte
BMGS	Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung
ESStG	Einkommensteuergesetz
GDV	Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft
GRV	Gesetzliche Rentenversicherung
GV	Gesamtversorgung
LVA	Landesversicherungsanstalt
nL	neue (Bundes-)Länder
ÖD	Öffentlicher Dienst
PLV	Private Lebensversicherung
PRV	Private Rentenversicherung
PSVaG.	Pensions-Sicherungs-Verein auf Gegenseitigkeit
PV	Private Vorsorge
PW	Privatwirtschaft
SGB	Sozialgesetzbuch
SVB	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte
TN	Tätigkeitsniveau
TNS	Taylor Nelson Sofres (Muttergesellschaft von TNS Infratest)
TPI	TestPanel-Institut

VBL	Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder
VDR	Verband Deutscher Rentenversicherungsträger
ZfA	Zentrale Zulagestelle für Altersvermögen
ZÖD	Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst
ZV	Zusatzversorgung